

Likabehandlingsplan

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

Lillbäckens förskola

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 | 5 |
| 7 | Mål för arbetet kommande år utifrån kartläggningen..... | 5 |
| 8 | Insatser och åtgärder för det främjande arbetet utifrån kartläggningen 7 | |
| 9 | Insatser och åtgärder för det förebyggande arbetet utifrån kartläggningen | 7 |
| 10 | Handlingsplan för utvärdering utifrån kartläggningen | 8 |
| 11 | Kompetensutvecklingsplan | 9 |
| 12 | Mål och åtgärder för det främjande arbetet kopplat till diskrimineringslag och skollag | 12 |
| 13 | Barns medverkan | 13 |
| 14 | Vårdnadshavares kännedom | 14 |
| 15 | Kontaktperson | 14 |
| 16 | Rutiner vid akuta situationer | 14 |
| 17 | Rutiner för att utreda, åtgärda och dokumentera när barn kränker barn 14 | |
| 18 | Rutiner för att utreda, åtgärda och dokumentera när vuxen kränker eller diskriminerar barn | 15 |
| 19 | Begreppens innebörd | 15 |
| 20 | Förskolans trivselregler med konsekvenser | 17 |
| 21 | Förskolans systematiska arbetsmiljöarbete | 17 |

NOLLTOLERANS

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

1 Bakgrund

I diskrimineringslagen och i skollagen, kap. 6, finns bestämmelser om åtgärder mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Enligt dessa regler har förskolor skyldighet att arbeta aktivt för att förebygga diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

All personal har handlingsplikt och skyldighet att utreda och vidta åtgärder.

2 Syfte

Syftet med en likabehandlingsplan är att barn ska skyddas mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling genom ett kontinuerligt arbete i verksamheten utifrån planen.

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

Sundsvalls Kommuns vision ”Att göra det goda livet möjligt” strävar vi alltid efter på Lillbäckens förskola. Vårt mål är att alla barn och vuxna skall bemötas och behandlas med respekt och acceptans, känna sig trygga, trivas och få känna glädje.

Barn och utbildnings vision ”Alltid bästa möjliga möte för fortsatt lärande” lever i vårt förhållningssätt med det goda bemötandet som grund i alla våra möten varje dag. Ingen skall bli utsatt för diskriminering eller kränkande behandling. Vi jobbar ständigt med normer, värden och demokratiska värderingar, alla människors lika värde och rättigheter. Både vuxna och barn behöver leva vår värdegrund med kunskap och mod att stoppa om det skulle ske någon form av kränkning eller diskriminering.

På vår förskola råder nolltolerans vilket innebär ett absolut förbud för alla att kränka, diskriminera eller trakassera barn/barn, barn/vuxna. Alla vuxna på förskolan har goda kunskaper om likabehandling vilket gör att vi identifierar och stärker de positiva förutsättningarna för att jobba mot noll tolerans.

Barn och vuxna skall vara medvetna och ha en helhetsyn om att vi alla behöver vara delaktiga i de regler och det förhållningssätt vi arbetar utefter.

Vi strävar efter en öppenhet mot föräldrar och över förskolan för förståelse för varandra, vi vill lägga grunden till att lika värdet gäller inte bara de närmsta utan alla jag möter i mitt liv. Föräldrar skall ha fått information om likabehandlingsplanen och hur de ska rapportera vid kännedom om diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling.

KARTLÄGGNING

4 Utvärdering av tidigare plan

I vår tidigare kartläggning insåg vi att vi behövde stärka barnens självkänsla samt ge barnens verktyg för att utveckla empati.

De åtgärder som genomförts utifrån våra utvecklingsområden:

- Delar av arbetslagen hade redan kunskap om TAKK. En hög personalrotation medförde dock att arbetet försvårades i hög grad.
- Arbetet med ”Tio små kompisböcker” påbörjades.
- Arbetet med att skapa mötesplatser i vår nyrenoverade inomhusmiljö har genomförts med gott resultat i samråd med skolområdets pedagogista.

Årets kartläggning har vi gjort genom vårt arbete med kvalitetsindikatorn Atmosfär och organisation som är ett kvalitetsverktyg i förskolan. Den indikatorn är för verksamheten grundläggande då den i hög grad lyfter frågan om trivsel, trygghet och välmående.

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

Utifrån kartläggningen ser och reflekterar vi över vart barnen gärna leker och vad de leker.

Det vi kunde se utifrån kartläggningen var att det för barnen finns vissa leksaker som är mer värdefulla än andra och det har skapats hierarkiska områden på förskolan. Det är viktigt att alla barn får samma möjligheter att prova på och utforska.

Viktigt att det finns närvarande pedagoger där barnen är för att undvika och förebygga diskriminering och kränkande behandling bland barnen.

Åtgärdas, utvecklas, förebyggas:

Enhetsnivå.

- Hela förskolan behöver vara medveten om att vi tillsammans är vår framgång genom att fördela oss där barnen befinner sig.
- All personal reflekterar över sitt förhållningssätt och bemötande gentemot såväl barn som vuxna.
- Reflekterar över vad en närvarande pedagog innebär i praktiken.

Gruppenivå

- Dela in barnen i mindre grupper utifrån barnens intressen och behov.
- Använda material och lekar som stärker självkänslan.
- Samverka mellan avdelningarna.

Individnivå

- Närvarande och aktiva pedagoger såväl inomhus som utomhus.
- Reflektera aktivt kring värdeorden: Mod, öppenhet och helhetssyn kopplat till begreppet: Närvarande pedagog.

6 Slutsatser av kartläggningen av barnens trygghet och trivsel

Viktigt att det finns närvarande pedagoger där barnen är för att öka barnens trygghet och trivsel samt uppmärksamma kränkande behandling. I förskolans uppdrag framgår tydligt att barnen skall möta vuxna som ser varje barns möjligheter och som engagerar sig i samspelet mellan både det enskilda barnet och barngruppen.

Åtgärdas, utvecklas, förebyggas:

Enhetsnivå

- Arbeta med likabehandlingsplanen vid utvecklingsdagar, arbetsplatsträffar.
- Lyfta likabehandlingsplanen vid föräldramöten och föräldraråd.
- Reflektera utifrån vårt uppdrag och vår värdegrund hur vi lyfter och stärker barns förmågor och ger dem möjlighet att utveckla dem.
- Arbeta utifrån kvalitetsindikatorn ”Pedagogisk miljö och material” för att hålla fokus på att bygga attraktiva och pedagogiska miljöer som lockar till utforskande.
- Skapa ett årshjul för att få systematik på vårt arbete med likabehandlingsplanen.

Gruppenivå

- Likabehandlingsgruppen tar fram skattningsmaterial för pedagogerna utifrån målbeskrivningen i likabehandlingsplanen.
- Fylla i skattningsenkäterna samt reflektera runt dem.
- Fortsätta dela barngrupperna för att ge alla barn utrymme att utvecklas och medvetandegöra barnen kring sitt bemötande mot varandra och vuxna.
- Tillsammans med barnen göra trivselpunkter som förankras hos barn och vuxna och är synliga för alla.

Individnivå

- Fylla i skattningsenkäten som likabehandlingsgruppen tar fram och arbeta aktivt med resultatet. Behöver jag förändra mitt mönster?
- Arbeta aktivt för att ge alla barn utifrån sina behov och intressen utmaningar som stimulerar till lärande, trivsel och trygghet.

7 Mål för arbetet kommande år utifrån kartläggningen

| |
|--|
| Mål Vi skall vara närvarande pedagoger där barnen är för att öka barnens trygghet och trivsel samt uppmärksamma kränkande behandling |
| Delmål <ul style="list-style-type: none">• Barnen skall vara trygga och trivas överallt i vår verksamhet som skall erbjuda goda lärmiljöer.• Arbeta för att alla på förskolan känner ett likavärde och är medvetna om att det råder nolltolerans mot diskriminering, trakassering och kränkande behandling.• Ge föräldrar insyn och kännedom om vårt likabehandlingsarbete. |

Tid: Läsåret 2015/2016.

Utvärderas: September och maj.

Ansvar: Förskolechef, likabehandlingsgrupp och övriga på enheten.

8 Insatser och åtgärder för det främjande arbetet utifrån kartläggningen

- Sträva efter ett gemensamt förhållningssätt som präglas av respekt och tolerans: vuxna-barn, barn-barn, vuxna-vuxna.
- Arbeta med indikatorn atmosfär och organisation som är för verksamheten grundläggande då den i hög grad lyfter frågan om trivsel, trygghet och välmående.
- Barnen skall ha möjlighet att mötas i små grupper och ha tillgång till flera mötesplatser och olika uttrycksformer. Med hjälp av indikatorn ”pedagogisk miljö och material” skapar vi forum för att reflektera kring vad som behöver tillföras samt göras tillgängligt i vår miljö.
- Närvarande pedagoger som tillsammans med barnen skapar trygga lek-och lärandemiljöer.
- Vid föräldrarådsmöten och föräldramöten presenteras likabehandlingsplanen för föräldrar samt göra planen tillgänglig på www.foraldramotet.se
- Vi skall samtala med barnen om ”hur man är en bra kamrat” och tydligöra att det råder nolltolerans överallt. Barn och vuxna hjälper och stödjer till att bli en ”god kamrat”. Bland annat genom att arbeta med Tilda med sol & is samt Tiokamraterna.
- Pedagogerna skall ha schemalagd reflektionstid.

9 Insatser och åtgärder för det förebyggande arbetet utifrån kartläggningen

- Vi arbetar utifrån vår likabehandlingsplan och är goda förebilder för barnen och varandra.
- Likabehandlingsplanen är en stående punkt på våra arbetsplatsträffar.

- Tillsammans med barnen göra trivselpunkter som förankras hos barn och vuxna och är synliga för alla.
- Genomföra självskattningsenkäten som likabehandlingsgruppen tagit fram.

Tid: Läsåret 2015/2016.

Ansvar: Förskolechef, likabehandlingsgrupp och övriga på enheten.

10 Handlingsplan för utvärdering utifrån kartläggningen

| <p>MÅL: Vi skall vara närvarande pedagoger där barnen är för att öka barnens trygghet och trivsel samt uppmärksamma kränkande behandling</p> | | | |
|---|--|---|--|
| Insats | Tidsperiod | Utvärdering/ Uppföljning | Ansvarig |
| Genom skattning utifrån framställd enkät av likabehandlingsgruppen gällande pedagogers agerande i verksamheten. | Vid två tillfällen under året (nov, april) | Likabehandlingsgruppen Pedagoger Förskolechef | Likabehandlingsgruppen Förskolechef |
| Arbeta med våra kvalitetsindikatorer ”atmosfär och organisation” samt ”pedagogisk miljö och material” för att öka medvetenhet kring agerande och bemötande hos varje pedagog. | Löpande under året. | Arbetsplatsträffar Utvecklingsdagar. | Förskolechef. Pedagoger. |

| | | | |
|--|---------------------|-------------------|-----------|
| Vi arbetar utifrån vår likabehandlingsplan och är goda förebilder för barnen och varandra. | Löpande under året | Avdelningsträffar | Pedagoger |
| Dela barngrupperna i mindre grupper för att på så vis ge barn möjlighet att komma till tals och ge uttryck för sin nyfikenhet. | Löpande under året. | Pedagoger | Pedagoger |

MÅL:

Barnen skall vara trygga och trivas överallt i vår verksamhet som skall erbjuda goda lärmiljöer.

| Insats | Tidsperiod | Utvärdering/ Uppföljning | Ansvarig |
|---|-------------------|-------------------------------------|-----------------|
| Närvarande pedagoger som tillsammans med barnen skapar trygga lek-och lärandemiljöer. | | | |
| Vi skall samtala med barnen om ”hur man är en bra kamrat” och tydligöra att det råder nolltolerans överallt. Barn och vuxna hjälper och stödjer till att bli en ”god kamrat”. Bland annat genom att arbeta med Tilda med sol & is samt Tiokamraterna. | | | |

| | | | |
|---|---------------------|---|-----------------------------|
| Arbeta med indikatorn atmosfär och organisation som är för verksamheten grundläggande då den i hög grad lyfter frågan om trivsel, trygghet och välmående. | Löpande under året. | Arbetsplatsträffar Utvecklingsdagar. | Förskolechef. Pedagoger. |
| Vi arbetar utifrån vår likabehandlingsplan och är goda förebilder för barnen och varandra. | Löpande under året | Avdelningsträffar | Pedagoger |
| Barnen skall ha möjlighet att mötas i små grupper och ha tillgång till flera mötesplatser och olika uttrycksformer. Med hjälp av indikatorn ”pedagogisk miljö och material” skapar vi forum för att reflektera kring vad som behöver tillföras samt göras tillgängligt i vår miljö. | | | |
| Tillsammans med barnen göra trivselpunkter som förankras hos barn och vuxna och är synliga för alla. | | | |

MÅL:

Arbeta för att alla på förskolan känner ett likavärde och är medvetna om att det råder nolltolerans mot diskriminering, trakassering och kränkande behandling.

| Insats | Tidsperiod | Utvärdering/ Uppföljning | Ansvarig |
|---------------|-------------------|-------------------------------------|-----------------|
|---------------|-------------------|-------------------------------------|-----------------|

| | | | |
|---|---------------------|------------------|--|
| Pedagogerna skall ha schemalagd reflektionstid. | Löpande under året | Arbetsplatsträff | Förskolechef Pedagoger |
| Vi skall samtala med barnen om ”hur man är en bra kamrat” och tydligöra att det råder nolltolerans överallt. Barn och vuxna hjälper och stödjer till att bli en ”god kamrat”. Bland annat genom att arbeta med Tilda med sol & is samt Tiokamraterna. | | | |
| Sträva efter ett gemensamt förhållningssätt som präglas av respekt och tolerans: vuxna-barn, barn-barn, vuxna-vuxna. | | | |
| Arbeta utifrån likabehandlingsplanen och vara goda förebilder för barnen och varandra. | Löpande under året. | Arbetsplatsträff | Pedagoger Likabehandlingsgrupp Förskolechef. |
| Likabehandlingsplanen skall vara en stående punkt på våra arbetsplatsträffar. | Löpande under året. | Arbetsplatsträff | Förskolechef. |

MÅL:

Ge föräldrar insyn och kännedom om vårt likabehandlingsarbete.

| Insats | Tidsperiod | Utvärdering/ Uppföljning | Ansvarig |
|---|--|-------------------------------------|----------------------------|
| Vid föräldrarådsmöten och föräldramöten presenteras likabehandlingsplanen för föräldrar | Löpande under året, fokuserat vid planerade möten och samtal | Likabehandlingsgrupp. | Förskolechef. Pedagoger |

| | | | |
|--|----------------|----------------------|----------------------------|
| Göra planen tillgänglig på www.foraldramotet.se samt informera om att den finns där. | Under läsåret. | Likabehandlingsgrupp | Förskolechef. Pedagoger |
|--|----------------|----------------------|----------------------------|

11 Kompetensutvecklingsplan

Bearbeta alla kvalitetsindikatorerna där alla pedagoger får vara med att skatta sig själv och verksamheten och göra en handlingsplan.

Vi arbetar med likabehandling individuellt i mindre grupp samt över hela enheten då vi känner att alla i förskolan behöver ha kunskap och medvetenhet för att uppnå nolltolerans. Varje individ spelar en stor roll i ord och handling i det dagliga arbetet.

- Målbeskrivningarna i likabehandlingsplanen ligger som reflektionsunderlag vid arbetsplatsträffar.
- Arbetslagen arbetar fortlöpande med våra värderingar och förhållningssätt och tränar på att vara normkritiska.
- Hålla utkik efter relevanta föreläsningar och litteratur som kan hjälpa pedagogerna i det vardagliga arbetet med likabehandling samt se över behovet av kompetens vid utvecklingssamtal.

Denna plan följs upp och utvärderas i maj 2016.

Ansvarig: Förskolechef.

FRÄMJANDE ARBETE

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

Alla som arbetar i förskolan skall visa respekt för individen och medverka till att det skapas ett demokratiskt klimat i förskolan, där samhörighet och

ansvar kan utvecklas och där barnen får möjlighet att visa solidaritet (Lpfö-98)

Alla som arbetar i förskolan skall stimulera barnens samspel och hjälpa dem att bearbeta konflikter samt reda ut missförstånd, kompromissa och respektera varandra. (Lpfö-98)

Kritiskt granska oss själva (pedagoger) och vårt arbetssätt/bemötande genom pedagogisk dokumentation

FRÄMJANDE

- Vi arbetar för att skapa goda relationer med barn/föräldrar/pedagoger
- Vi arbetar med att se och bekräfta det enskilda barnet
- Vi arbetar med att ha ett tillåtande klimat och visar respekt för varandra.
- Ett medvetet tänkande på hur vi fördelar personalen både ute och inne
- Se över barnlitteraturen utifrån diskrimineringsgrunderna

FÖREBYGGANDE

- Vi arbetar utifrån vår likabehandlingsplan
- När diskriminering, trakasserier eller kränkningar förekommer så vidtar vi de åtgärder som vi anser befogade
- Personalen har en medveten tanke kring gruppansättningar av barnen vid olika aktiviteter
- Personalen är goda förebilder för barnen

ÅTGÄRDANDE

- När en vuxen kränker ett barn måste det anmälas till förskolechef omedelbart. Vi ska uppmuntra varandra till att ha en direkt kommunikation med den som kränker.
- När vi får kännedom om att något barn blivit utsatt för trakasserier, diskriminering eller kränkningar kontaktas berörda parter, personal, barn, föräldrar och förskolechef. Detta för att alla ska få ge sin syn på vad som skett
- Vi använder LISA-blankett för att rapportera vad som hänt

13 Barns medverkan

- Barn är delaktiga genom kontinuerliga samtal om hur vi bemöter varandra på förskolan.

- Barnen är delaktiga i utformningen av våra gemensamma regler på förskolan.
- Genom pedagogisk dokumentation gör vi barnen delaktiga i värdegrundsarbetet.
- Vi låter barnen medverka i både kartläggningen av nuläget och i utformningen och genomförandet av såväl främjande som förebyggande aktiviteter.

14 Vårdnadshavares kännedom

- Föräldrar blir involverade genom att likabehandlingsplanen tas upp vid föräldrarådet samt under höstens föräldramöte.
- Likabehandlingsplanen finns att tillgå på "Föräldramötet" (informationskanal på webben för föräldrar). Dessutom finns ett exemplar i tamburen på varje avdelning.
- Vårdnadshavare är delaktiga genom kontinuerliga samtal om hur vi bemöter varandra på förskolan genom både daglig kontakt samt utvecklingsplan.
- Det görs en föräldraenkät varje höst i förskolan

15 Kontaktperson

Alla pedagoger på förskolan

Norrgården: 060-6583156

Sörgården: 060-6583155

Förskolechef Carina Andersson 0701814503

16 Rutiner vid akuta situationer

- Så fort någon anställd misstänker att det förekommer upprepade kränkningar är det dennes **skyldighet** ta upp det med sitt arbetslag eller förskolechef.
- Dokumentation sker via LISA-rapportering.
- Om vårdnadshavare får kännedom om att sitt eget barn eller någon annans barn utsätts för kränkande behandling så ska de kontakta avdelningspersonal eller förskolechef

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

- Det är alltid den utsatte som avgör om ett beteende eller handling är oönskad eller kränkande.
- Närvarande personal uppmärksammar situationen och samtalar med inblandade barn.

- Personal visar tydligt vilket beteende som inte är acceptabelt
- Vid upprepade tillfällen och vid händelser som är riktade mot ett och samma barn skall föräldrar och förskolechef informeras.
- Vid behov skrivs handlingsprogram.
- Vid behov rådfrågas andra kompetenser tex stöd och utvecklingsteamet
- Dokumentering sker via LISA-rapportering som lämnas till förskolechef
- Under de år barnen är hos oss ska de, utifrån ålder och mognad, tränas i att reflektera över sitt eget handlande.
 Detta gör personalen bland annat genom att vid händelser ställa följande frågor:
 - *Vad har hänt?*
 - *Hur kände du?*
 - *Hur tänkte du?*
 - *Kunde du ha gjort på något annat sätt?*
 - *Hur tror du att den andre kände sig?*

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

- Lyssna in situationen, inte låta det gå ut över barnen om den vuxne inte mår bra.
- Om vi ser någon vuxen göra ”fel” så ska vi ha modet att vara så raka att vi kan säga det till varandra. Ta den vuxne till sidan och fråga hur denne tänkte.
- Diskussion mellan personal - personal och mellan personal -föräldrar ska ske utan att barnen är närvarande.
- Vid upprepade tillfällen informera rektor.
- All personal i verksamheten har skyldighet att anmäla till arbetsgivaren om man får kännedom om att vuxna kränker barn.

- 1) Förskolechef samlar information om vad som har hänt.
- 2) Samtal med förskolechef.
- 3) Berörd förälder, facklig representant och skolområdeschef kontaktas.
- 4) Uppföljningssamtal med berörda inom en vecka.
- 5) Förskolechef dokumenterar.

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 en 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 föräldrar 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 nekats 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.

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/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.

Bilaga 2

20 Förskolans trivselregler med konsekvenser

Arbeta utifrån förhållningssättet Hur vill vi ha det på vår förskola? Bygga på det positiva och se möjligheter.

21 Förskolans systematiska arbetsmiljöarbete

Likabehandlingsplanens arbete följs upp fyra gånger per år september, december, februari, maj och finns som en del i kvalitetsredovisningen. Kvalitetsgruppen som arbetar med Likabehandlingsplanen har ett särskilt ansvar att dokumentera och följa upp arbetet.