



# Likabehandlingsplan

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

## *Äppellunda förskola*



Ansvarig: Pernilla Westberg Förskolechef  
Gäller: feb. 2018 – feb. 2019

## ***Innehållsförteckning***

|           |   |   |
|-----------|---|---|
| <b>1</b>  | <b>Bakgrund .....</b>   | <b>3</b>                                  |
| <b>2</b>  | <b>Syfte.....</b>   | <b>3</b>                                  |
| <b>3</b>  | <b>Det främjande arbetet för verksamhetens långsiktiga mål och förskolans vision/helhetsidé.....</b>                      | <b>5</b>                                  |
| <b>4</b>  | <b>Utvärdering av tidigare plan .....</b>   | <b>6</b>                                  |
| <b>5</b>  | <b>Slutsatser av årets kartläggning av om det finns risk för inslag av diskriminering eller kränkande behandling.....</b> | <b>7</b>                                  |
| <b>6</b>  | <b>Slutsatser av kartläggningen av barnens trygghet och trivsel .....</b>   | <b>8</b>                                  |
| <b>7</b>  | <b>Mål för arbetet kommande år utifrån kartläggningen.....</b>  | <b>9</b>                                  |
| <b>8</b>  | <b>Insatser och åtgärder för det främjande arbetet utifrån kartläggningen</b>   | <b>9</b>                                  |
| <b>9</b>  | <b>Insatser och åtgärder för det förebyggande arbetet utifrån kartläggningen .....</b>                                    | <b>Fel! Bokmärket är inte definierat.</b> |
| <b>10</b> | <b>Handlingsplan för utvärdering utifrån kartläggningen .....</b>   | <b>13</b>                                 |
| <b>11</b> | <b>Kompetensutvecklingsplan .....</b>   | <b>14</b>                                 |
| <b>12</b> | <b>Mål för det främjande arbetet kopplat till diskrimineringslag och skollag</b>  | <b>14</b>                                 |
| <b>13</b> | <b>Åtgärder kopplat till diskrimineringslag och skollag .....</b>   | <b>16</b>                                 |
| <b>14</b> | <b>Barns medverkan .....</b>  | <b>18</b>                                 |
| <b>15</b> | <b>Vårdnadshavares kännedom .....</b>   | <b>18</b>                                 |
| <b>16</b> | <b>Kontaktperson .....</b>  | <b>18</b>                                 |
| <b>17</b> | <b>Rutiner vid akuta situationer .....</b>  | <b>18</b>                                 |
| <b>18</b> | <b>Rutiner för att utreda, åtgärda och dokumentera när barn kränker barn</b>  | <b>19</b>                                 |
| <b>19</b> | <b>Rutiner för att utreda, åtgärda och dokumentera när vuxen kränker eller diskriminerar barn .....</b>                   | <b>20</b>                                 |
| <b>20</b> | <b>Begreppens innebörd .....</b>  | <b>20</b>                                 |
| <b>21</b> | <b>Förskolans trivselregler med konsekvenser .....</b>  | <b>22</b>                                 |
| <b>22</b> | <b>Förskolans systematiska arbetsmiljöarbete .....</b>  | <b>23</b>                                 |

# NOLLTOLERANS

## 1 Bakgrund

Det råder ett absolut förbud för alla att kränka, diskriminera eller trakassera barn. All personal inom barn- och utbildningsförvaltningen 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.

## Ansvarsfördelning

| Förskolechefens ansvar   | Pedagogernas ansvar   | Barnens ansvar  |
|--|---|---|
| <p>Förskolechef ansvarar för att alla pedagoger, alla barn och vårdnadshavare känner till att diskriminering och annan kränkande behandling inte är tillåten i verksamheten.</p> <p>Se till 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, funktionshinder eller annan kränkande behandling.</p> <p>Årligen upprätta och utvärdera likabehandlingsplanen i samarbete med personal, barn och vårdnadshavare.</p> <p>Se till att det finns rutiner för utredning, åtgärder</p> | <p>Följa och arbeta efter förskolans Likabehandlingsplan.</p> <p>Arbeta aktivt med barnen med likabehandlingsplanens innehåll.</p> <p>Ifrågasätta och reflektera över normer och värderingar som förmedlas genom undervisning och förhållningssätt.</p> <p>Se till att åtgärder vidtas då diskriminering/kränkning misstänks/anmäls/upptäcks.</p> <p>Dokumentera misstänkt/anmäld/upptäckt diskriminering/kränkning och de åtgärder som vidtas.</p> <p>Bevaka att utreda fall av diskriminering/kränkning, där enskilda pedagoger är berörda, följs upp.</p> <p>För att underlätta goda</p> | <p>Att följa förskolans värdegrund, trivselregler och likabehandlingsplanen.</p> <p>Att bidra till trygghet, goda relationer och god stämning i förskolan.</p> <p>Påtala diskriminering och annan kränkande behandling som förekommer på förskolan.</p> |

|  |   |  |
|--|---|--|
| <p>och dokumentation.</p> <p>Se till att utredning görs omgående och att åtgärder vidtas om verksamheten får kännedom om att diskriminering/kränkning förekommer.</p> <p>Se till att förskolans pedagoger har ett gemensamt system för hur de dokumenterar anmäld/upptäckt diskriminering och annan kränkande behandling och de åtgärder som vidtas.</p> <p>Blir barn kränkt av pedagog på förskolan måste detta utredas omgående.</p> | <p>relationer mellan barnen är det viktigt att personalen klart och tydligt talar om vikten av goda relationer och god stämning i förskolan.</p> <p>Den vuxnes förhållningssätt betyder mycket för barnens förhållningssätt mot varandra.</p> <p>Vi vuxna ska visa klart och tydligt att vi tar avstånd från all form av diskriminering/kränkning och vara positiva föredömen för barnen.</p> <p>Vi vuxna ska i både tal och gärning visa att vi ingriper varje gång vi får indikationer på att det pågår någon form av diskriminering/kränkning.</p> |  |
|--|---|--|

### 3 Det främjande arbetet för verksamhetens långsiktiga mål och förskolans vision/helhetsidé



För att Äppellunda förskola ska vara en trygg förskola ska:

Förskolan 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.

Barn och utbildnings vision: **Bästa möjliga möte för fortsatt lärande.**

Alla barn och vuxna ska visa respekt och omtänksamhet mot andra.

**Vi gör det goda livet möjligt**

**Mod** att ta ansvar för vårt uppdrag att se till barnens bästa, att våga granska, reflektera och utveckla varandras och sitt eget förhållningssätt så att barnen får bästa möjlighet att känna sig värdefulla.

**Öppenhet** inför att prova nya vägar, förhållningssätt och strategier, genom uppmuntrande och utvecklande kommunikation.

**Helhetssyn** genom att hålla gemensamt fokus på att barnen får bästa möjliga möte till lärande utifrån de intressen och läroprocesser som pågår i barngruppen just nu.

- Barnen ska få möjlighet att påverka vår likabehandlingsplan samt få en lättläst version av likabehandlingsplanen, i barnformat.
- Vi arbetar med likabehandlingsplanen i vår dagliga verksamhet/utbildning, i samtal i samling, vid matsituationer och i på-och avklädning i hallen, på förskolegården, osv.
- Pedagogerna finns närvarande vid övergångar mellan olika aktiviteter och förflyttning mellan avdelningarna på förskolan.
- Varje pedagog ska bemöta varje barn likadant, oavsett vem du är, hur gammal du är, var du kommer ifrån, hur du ser ut, vem du tycker om och vad du tror på.

- En kartläggning över tryggheten på vår förskola ska göras en gång per termin för att ta reda på om det finns områden eller situationer som upplevs som otrygga.
- Organisationsgrupper har huvudansvar att tillsammans med övriga pedagoger arbeta för att förskolans rutiner kring främjande-, förebyggande- och åtgärdande arbete mot mobbning och kränkande behandling följs och upprätthålls.

### **Förskolans mål:**

På vår förskola blir ingen diskriminerad, trakasserad eller utsatt för kränkande behandling.

## **KARTLÄGGNING**

### **4 Utvärdering av tidigare plan**

#### **Analys av nuläget:**

Utvärderingen av vår likabehandlingsplan visar att den inte är det levande dokument som det behöver vara, vare sig hos barnen, pedagoger eller vårdnadshavare. Alla barn, pedagoger och vårdnadshavare behöver få kunskap om de regler som gäller på förskolan.

#### **Kartläggning över otrygga situationer och platser:**

- Vid övergångar mellan aktiviteter eller vid förflyttning mellan förskolans lokaler, ute- och inomhusmiljö, visar det en ökad risk för att konflikter uppstår.
- Att barnen inte riktigt vet hur de på bästa sätt kan ta kontakt och kliva in i den redan pågående leken.

#### **Hur vi arbetat under det senaste året:**

De insatser/mål vi har i tidigare likabehandlingsplan ska vi även fortsättningsvis arbeta med.

Här följer den text ur tidigare plan som fortsättningsvis är en del av vår förskolas likabehandlingsplan:

*”Ett barn som blir stärkt i sin egen identitet,  
får inget behov av att kränka andra”.*

- Värdegrundsfrågor behandlas på APT, avdelningsplanering, reflektionstid och utvecklingsdagar.
- All personal är förebilder som medverkar till att det skapas ett demokratiskt klimat i förskolan.
- All personal är närvarande och synliga för barnen.
- All personal har ett gemensamt ansvar för alla barn på förskolan.
- All personal är lyhörd för hur barnen behandlar varandra.
- Varje barn ska få sina behov respekterade och tillgodosedda och få uppleva sitt eget värde.

Vi höjer statusen på barn i gruppen genom att arbeta efter följande strategier:

- Berömmar och synliggör starka sidor för de andra barnen
- Tar tillvara barnens synpunkter
- Lyssnar och bekräftar
- Pratar positivt inför andra barn och vuxna
- Bjuder in i leken
- Pedagogisk dokumentation
- Vi arbetar inkluderande, ger ej utrymme för att bli bortvald
- Synliggör barnet positivt

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

Vi har, under två veckor, observerat och dokumenterat barnens lek. I kartläggning har vi uppmärksammat de sårbara tillfällena och vad som händer för att se mönster, sammanställt detta på reflektionstiden och under organisationsgruppsmöten, för att sedan revidera likabehandlingsplanen tillsammans på APT.

Vi har sett att det på småbarnsavdelning kan handla om konflikt runt en leksak men att barnen sällan slåss och blir ovänner.

Det finns en ökad känslighet för konflikter vid övergångar mellan olika aktiviteter. När några barn redan leker kan det uppstå konflikter då fler vill vara med och gå in i leken. Att barnen inte riktigt vet hur de på bästa sätt tar kontakt för att kliva in i redan pågående lek.

Det finns åsikter kring vad som är ”bra” kläder bland barnen på syskonavdelningen.

### Individnivå:

- Personalen ska, i enlighet med sitt uppdrag, arbeta för demokratiska värderingar och för respekt för de mänskliga rättigheterna.

### Gruppenivå:

- Barnen ska få stöd i att förstå likabehandlingsplanen.
- Vi ska göra en lättläst version av likabehandlingsplanen som vi kan använda i vår dagliga verksamhet/utbildning på förskolan.

- Personal och vårdnadshavare behöver samtala med barnen om likabehandlingsplanen och begreppens innebörd.

#### Enhetsnivå:

- Då arbetet med likabehandlingsplanen varierat mellan förskolans avdelningar och behöver förankras hos såväl pedagoger, vårdnadshavare och barn, så ska vi via organisationsgruppen hitta gemensamma riktlinjer kring hur vi bäst kan arbeta med planen. En välkänd och förankrad likabehandlingsplan kan göra att likabehandlingsarbetet blir mer angeläget för alla pedagoger.
- Likabehandlingsplanen ska finnas med i den dagliga verksamheten/utbildningen och på APT, gruppmöten, arbetslagsmöten och föräldraråd.

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

Utifrån resultatet av föräldraenkäten ser vi en positiv utveckling.

”Det känns tryggt att ha mitt barn i förskolan” en ökning från 88% till 93% i graden av instämmer.

”Mitt barn trivs på förskolan” en ökning från 88% till 91% i graden av instämmer.

Ny föräldraenkät kommer att skickas ut den 12 mars 2018, så vi har i dagsläget inga färskare siffror.

#### Individnivå:

- Varje medarbetare ska veta sitt uppdrag och kan omsätta det i praktiken. Det skapar en trygg och god lärmiljö för barnen. Positiva förväntningar från personalen och när personalen samarbetar ger barnen trygghet.
- Personalen ska, i enlighet med sitt uppdrag, arbeta för demokratiska värderingar och för respekt för de mänskliga rättigheterna. Detta ska genomsyra hela verksamheten/utbildningen och vara ett dagligt inslag på förskolan.
- Barnen behöver vara delaktiga i upprättandet av likabehandlingsplanen. Vi behöver tillsammans utforma den som ett lättläst dokument där barnen förstår begreppen, så den blir förankrad hos alla. Likabehandlingsplanen kan då lätt tas med i samtal med barnen.
- Betydelsen av goda relationer, där trivselaktiviteter, traditioner och samarbete över hela förskolan bidrar till att barnen skapar goda relationer och därmed känner sig tryggare på förskolan.



## 7 Mål för arbetet kommande år utifrån kartläggningen

Mål utifrån kartläggning på förskolan: Alla barn känner sig trygga i förskolan och delaktighet i förskolans verksamhet.

Mål utifrån föräldraenkäten: 100% för trygghet och trivsel

## 8 Insatser och åtgärder för det främjande och förebyggande arbetet utifrån kartläggningen.

| Nuläge   | Mål<br>Vad vi vill uppnå   | Åtgärd<br>Hur vi ska göra   | Ansvar<br>Vem?   | Utvärderas<br>När? |
|--|--|---|--|--------------------|
| Kommentarer om klädsel och vad som är lite bättre kläder.  | Medvetandegöra barnen.<br><br>Ge förståelse för att ord har ett värde, inget man bara kastar ur sig. | Samtal i den dagliga verksamheten<br><br>Föräldrakontakt.<br><br>Visa att vi inte accepterar det hårda språket. | Barnen ansvarar för ett trevligt språk och bemötandet.<br><br>Föräldrarna ansvarar för ditt barns uppfostran, uppträdande och beteende.<br><br>Pedagogerna visar att det inte är acceptabelt och agerar snabbt och handlingskraftigt när kränkningar sker. |                    |
| <b>Främjande arbete:</b>   |  |   |  |                    |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Värdegrundsarbete, där vi förankrar respekten för alla människors lika värde.</li> <li>• Alla som vistas i förskolan ska bemötas med respekt av både barn och vuxna.</li> </ul>   |  |   |  |                    |
| <b>Förebyggande arbete:</b>  |  |   |  |                    |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diskutera orden. Hur uppfattar andra dem?</li> <li>• Systematiska samtal, reflektioner och värderingsövningar för att skapa ett gemensamt förhållningssätt och verktyg för att bearbeta attityder och egna uppfattningar</li> </ul> |  |   |  |                    |

| <b>Nuläge</b>   | <b>Mål</b><br>Vad vi vill uppnå   | <b>Åtgärd</b><br>Hur vi ska göra  | <b>Ansvar</b><br>Vem?   | <b>Utvärderas</b><br>När?   |
|---|---|---|---|---|
| Likabehandlingsplanen har inte blivit det "levande dokument" som vi strävat efter.  | <p>Att likabehandlingsplanen blir ett levande dokument och att barnen känner sig delaktiga i upprättandet av likabehandlingsplanen.</p> <p>Skapa ett kollektivt ansvar i barngruppen genom att synliggöra målen och vägen dit via samtal och beslut.</p> <p>Att barnen får en förståelse och inblick i hur demokratin fungerar.</p> | <p>Arbeta aktivt med likabehandlingsplanen genom samtal i den dagliga verksamheten</p> <p>Föräldrakontakt.</p> <p>Visa att vi inte accepterar det hårda språket.</p> <p>Utforma och presentera likabehandlingsplanen så den blir ett "levande dokument" för barnen, vårdnadshavare och pedagoger.</p> <p>Presentera vår likabehandlingsplan på föräldramöten och föräldraråd.</p> | <p>Barnen ansvarar för att aktivt medverka i upprättandet av likabehandlingsplanen.</p> <p>Pedagogerna ska arbeta aktivt med barnen med likabehandlingsplanen.</p> <p>Förskolechef ansvarar för att årligen upprätta och utvärdera likabehandlingsplanen i samarbete med personalen, barnen och vårdnadshavare.</p> | Alla pedagoger genom att stämma av i enlighet med vårt årshjul inför kvalitetsredovisningen i juni. |
| <b>Främjande arbete:</b>  |   |   |   |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Utforma och presentera likabehandlingsplanen så den blir ett "levande och lättläst dokument".</li> <li>• Låta Likabehandlingsplanen finnas med som en stående punkt på våra APT.</li> <li>• Upprätta en lättläst version av likabehandlingsplanen som sedan implementeras i respektive arbetslag/avdelning/barngrupp..</li> </ul>  |   |   |   |   |
| <b>Förebyggande arbete:</b>   |   |   |   |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisationssgruppen arbetar med en lättläst version av likabehandlingsplanen som sedan implementeras i respektive barngrupp/avdelning/arbetslag och presenteras samt delas ut på föräldramöten.</li> <li>• Stämma av vår likabehandlingsplan i enlighet med vårt årshjul inför kvalitetsredovisningen i juni.</li> <li>• Resultatet av analysen från kartläggningen bidrar till vårt förebyggande arbete.</li> </ul> |   |   |   |   |

| <b>Nuläge</b>   | <b>Mål</b><br>Vad vi vill uppnå   | <b>Åtgärd</b><br>Hur vi ska göra   | <b>Ansvar</b><br>Vem?  | <b>Utvärderas</b><br>När?  |
|---|---|--|--|--|
| <p>Vissa barn och vårdnadshavare upplever några delar av dagen som otrygg, tex vid lämning</p> <p>Det uppstår fler konflikter i övergångar mellan aktiviteter och vid förflyttningar mellan olika delar av våra lokaler</p> | <p>Ökad trygghet.</p> <p>Att alla medarbetare och barn upplever att de är trygga och trivs i förskolan.</p> | <p>Att alltid agera snabbt och handlingskraftigt när kränkningar sker.</p> <p>Närvarande pedagoger i den dagliga verksamheten, som ser, lyssnar och i dialog samspelar med barnen och leder i de konflikter och problemlösande situationer som uppstår.</p> <p>Närvarande pedagoger i mötet med barn och vårdnadshavare.</p> <p>Pedagogerna dokumenterar och reflekterar i kollegiala möten.</p> | <p>Barnen ansvarar för att följa de trivselregler vi satt upp för förskolan. Är med och skapar trygghet och trivsel.</p> <p>Att alla på vår förskola tar ansvar för sin omgivning genom att vara en bra kompis för sina kamrater. Vuxna och barn ska visa respekt för samtliga som vistas på förskolan.</p> <p>Pedagogerna ska arbeta aktivt med barnen med likabehandlingsplanen.</p> | <p>Alla pedagoger genom att stämma av våra årliga trygghetsenkäter och resultatprofiler.</p> |

### Främjande arbete:

- Vi arbetar med att fördjupa analysen utifrån resultatet och kartläggningen 2017.
- Utgå från organisationsgruppens kartläggning vid planering av barnens verksamhet/utbildning.
- I samtal med barnen undersöka om och hur vi ska fortsätta arbeta med barnens sociala förmåga och uppdraget ”Att vara vänlig, nyfiken, generös, dela med sig, samarbeta, samt göra sitt bästa”.
- Öka kommunikationen med vårdnadshavare/kunderna digitalt genom foraldramotet.se, e-post, instagram, veckobrev/info.brev, enkäter, utvecklingssamtal och Drop In där pedagogerna har en öppen tid för samtal.

### Förebyggande arbete:

- Kartlägga förskolegården genom trygghetsvandring tillsammans med barnen. Detta görs i intervjuform av ansvariga pedagoger i respektive barngrupp med frågeformulär som organisationssgruppen sammanställt.

- Pedagoger tryggar övergångar från avdelningen till förskolegård genom att finnas med nära barnen när de förflyttar sig.

| <b>Nuläge</b>   | <b>Mål</b><br>Vad vi vill uppnå   | <b>Åtgärd</b><br>Hur vi ska göra   | <b>Ansvar</b><br>Vem?   | <b>Utvärderas</b><br>När? |
|---|---|--|---|---------------------------|
| <p>Exkludering förekommer i leken.</p> <p>Viss svårighet att ta kontakt vid redan pågående lek.</p> | <p>Inget barn ska känna sig utanför.</p> <p>Alla barn ska känna sig viktig och som en tillgång för gruppen.</p> | <p>I småbarnsgruppen är pedagogen den som bjuder in barnen till lek.</p> <p>För de något äldre barnen hjälper pedagogen till att sätta ord på hur man inkluderar kompisar.</p> <p>För de större barnen driver pedagogen leken framåt för de barn som inte löst lekkoden än. Vi håller koll på exkluderande mönster och bryter dessa.</p> <p>Vi inspirerar barnen att lära av varandra.</p> | <p>Barnen ansvarar för att använda ett trevligt språk och bemötandet.</p> <p>Pedagogerna ansvarar för att skapa en inkluderande lärmiljö.</p> <p>Pedagogerna möter föräldrar/vårdnadshavare med respekt.</p> <p>Föräldrarna ansvarar för ditt barns uppfostran, uppträdande och beteende.</p> <p>Pedagogerna visar att det inte är acceptabelt och agerar snabbt om exkludering sker.</p> |                           |

### **Främjande arbete:**

- Värdegrundsarbete, där vi förankrar respekten för alla människors lika värde.
- Alla som vistas i förskolan ska bemötas med respekt av både barn och vuxna.

### **Förebyggande arbete:**

- Diskutera orden och bemötande. Hur uppfattar andra dem?
- Systematiska samtal, reflektioner och värderingsövningar för att skapa ett gemensamt förhållningssätt och verktyg för att bearbeta attityder och egna uppfattningar

## 9 Handlingsplan för utvärdering utifrån kartläggningen

Alla pedagoger deltar i utvärdering av vår likabehandlingsplan på utvecklingsdagar, reflektionstid och planering.

Varje pedagog ansvarar för att lyfta likabehandlingsplanen i arbetslaget.

- Januari -** Utvärdera barnens känsla av trygghet. Detta görs skriftligt i samband med trygghetsvandring..  
**Ansvar:** Organisationsgruppen ansvarar för att utvärderingen genomförs samt dokumenterar lärdomarna som görs.
- April -** LISA anmälningar och den systematiska dokumentationen som inkommit under året sammanställs och ligger till grund för utvärderingen. Detta är ett fortlöpande arbete.  
**Ansvar:** Alla pedagoger och förskolechef
- Maj -** Utvärdera barnens känsla av trygghet. Detta görs skriftligt i samband med trygghetsvandring.  
**Ansvar:** Organisationsgruppen ansvarar för att utvärderingen genomförs samt dokumenterar lärdomarna som görs.
- Juni -** Resultatet av trygghetsenkäten presenteras för alla på förskolan. För att öka förståelsen mellan pedagoger och barn kring vilka insatser de upplever att de behöver för att känna sig trygga och sedda, skall utvärderingen göras när underlag samlats in från trygghetsvandring och intervjuer/samtal. Respektive pedagog läser av resultatet från kartläggningen och ger förslag på åtgärder. Åtgärder sammanställs och ligger till grund för likabehandlingsarbetet.  
**Ansvar:** Organisationsgruppen presenterar resultatet av trygghetsenkäten. Utvärdering och förslag till åtgärder för samtlig personal.
- Juni -** Utvärdera likabehandlingsplanen inför kvalitetsrapporten.  
**Ansvar:** Förskolechef och alla pedagoger ansvarar tillsammans.
- Oktober -** LISA anmälningar och den systematiska dokumentationen som inkommit under året sammanställs och ligger till grund för utvärderingen. Detta är ett fortlöpande arbete.  
**Ansvar:** Alla pedagoger och förskolechef.

## 10 Kompetensutvecklingsplan

- Organisationsgruppens arbetar med den lättlästa versionen som kommer att implementeras hos alla barn. Detta kommer att ske i respektive barngrupp/avdelning.
- Allt eftersom enkäter eller annat material sammanställts av organisationsgruppen kommer de att delge övrig pedagoger sina lärdomar och stämma av hur arbetet med Likabehandlingsplanen framskrider. Detta presenteras på ett APT.

Syftet med kompetensutvecklingen är att öka medvetenheten om förekomsten av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling och vad man kan göra åt detta. All personal ska ha god kunskap för att fullfölja sina skyldigheter att kunna hjälpa barn som känner sig utsatta.

## FRÄMJANDE ARBETE

”Vi gör det goda livet möjligt”  
Mod – Öppenhet - Helhetssyn

*Sundsvalls kommuns vision*

”Alltid bästa möjliga möte för  
fortsatt lärande”

*Barn och utbildningsvision*

Äppellunda förskolas vision för det  
främjande, förebyggande och åtgärdande  
arbetet: Inget barn ska bli diskriminerad,  
trakasserad eller utsatt för annan  
kränkande behandling.

## 11 Mål för det främjande arbetet kopplat till diskrimineringslag och skollag

- Alla som vistas på förskolan - barn, personal, vårdnadshavare eller annan besökare, ska bemötas jämlikt av både vuxna och barn.
- Vi ska arbeta för att alla barn och personal på Äppellunda förskola ska vara goda medmänniskor, ha god social kompetens och empatiförmåga.
- Vi vill öka graden av medvetande om likabehandling hos både vuxna och barn, samt skapa en likabehandlingsplan som fungerar som ett levande redskap.
- Vi ska utveckla likabehandlingsarbetet och skapa fungerande rutiner.
- Vi ska kontinuerligt kartlägga trygghet och trivsel hos alla barn för att få kunskap om barnens upplevelse av sin situation.
- Den psykiska miljön ska vara öppen och tillåtande, med ett kontinuerligt arbete kring människors lika värde, så att kränkningar inte uppstår. Om kränkning ändå sker, ska den som blivit kränkt bli sedd och åtgärder ska omedelbart sättas in för att stoppa kränkningen.
- Vi ska bemöta varje enskilt barn likvärdigt oavsett kön, etnisk eller kulturell tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning, könsöverskridande identitet, uttryck eller ålder.
- Vid schemaläggning tas hänsyn till barn med behov av särskilt stöd.
- Vi serverar kost som är anpassad till barns särskilda behov av specialkost.

### **Kön**

**Mål:** Varje barn utvecklar förståelse för att alla människor har lika värde oavsett kön.

### **Könsöverskridande identitet och uttryck**

**Mål:** Varje barn utvecklar sin identitet och känner trygghet i den.

**Etnisk tillhörighet**

**Mål:** Varje barn känner delaktighet i sin egen kultur och utvecklar känsla och respekt för andra kulturer.

**Religion eller annan trosuppfattning**

**Mål:** Varje barn utvecklar förståelse för att alla människor har lika värde oberoende av religion eller annan trosuppfattning

**Funktionsnedsättning**

**Mål:** Varje barn får sina behov respekterade och tillgodosedda och får uppleva sitt eget värde, samt att varje barn utvecklar förståelse för alla människors lika värde.

**Sexuell läggning**

**Mål:** Varje barn utvecklar förståelse för att alla människor har lika värde oberoende av sexuell läggning

**Ålder**

**Mål:** Varje barn får sina behov respekterade och tillgodosedda

**Kränkning**

**Mål:** Varje barn utvecklar förmåga att ta hänsyn till och leva sig in i andra människors situation.

## **12 Åtgärder kopplat till diskrimineringslag och skollag**

**Kön**

Individ: Varje barn erbjuds allt utifrån förutsättningar och intresse utan värdering.

Grupp: Pojkar och flickor ges lika stort utrymme

Organisation: Vi granskar kritiskt miljö, material och litteratur som barnen erbjuds på förskolan samt reflekterar kring våra egna värderingar.

**Könsöverskridande identitet och uttryck**

I förskolans miljö ska alla ha rättigheter och möjligheter att pröva på det man själv vill utan att det ska värderas.

**Etnisk tillhörighet**

Individ: Nyfiken och lyhörd för individens förutsättningar och bakgrund. Vid behov anlitar vi tolk vid inskolning, utvecklingssamtal och föräldramöten. Skriftlig information till föräldrar översätts till det språk som vårdnadshavare talar.

Grupp: Vi berikar vår förskola med de erfarenheter och traditioner som olika etniska tillhörigheter har med sig.



Organisation: Vid behov anlitar vi tolk vid inskolning, utvecklingssamtal och föräldramöten. Skriftlig information till föräldrar översätts till det språk som vårdnadshavare talar.

### **Religion eller annan trosuppfattning**

Individ: Vid inskolning tar vi reda på barnets/vårdnadshavarens önskemål om att fira religiösa högtider. Vi planerar verksamheten i samverkan med föräldrarna. Specialkost serveras till barn och andra matgäster som av religiösa skäl har behov av särskild mat.

Grupp: Vi respekterar vårdnadshavarens önskemål.

Organisation: För att stämma av, tittar vi i en multireligiös almanacka, innan till exempel datum för föräldramöte bestäms.

### **Funktionsnedsättning**

Individ: Vi har rutiner för kontakten med föräldrar. Tillsammans med barnet och vårdnadshavarna kommer vi överens om hur vi pratar om barnets förutsättningar, för att främja ett bra bemötande och förhållningssätt.

Grupp: Vi planerar verksamheten så att alla barn kan delta utifrån sina förutsättningar, oavsett funktionsnedsättning.

Organisation: Vi har framförhållning och planerar miljön ute och inne.

### **Sexuell läggning**

Individ: Professionellt förhållningssätt-fördomsfritt.

Grupp: Pedagogerna ska aktivt påvisa olika familjekonstellationer ex.vis genom barnlitteratur, förebilder i lek. Förskolans hela verksamhet ska ha en tillåtande atmosfär.

Organisation: Förskolans blanketter ska utformas könsneutralt

### **Ålder**

Vi planerar all verksamhet så att alla barn kan delta utifrån sina förutsättningar. Alla ska känna sig som en tillgång oavsett ålder.

### **Kränkning**

Individ: Varje individ ska ha rätten att uttrycka sina känslor och få dessa respekterade.

Grupp: Respektera varandras olikheter.

Organisation: Alla vågar se, medarbetarsamtal, åtgärd av förskolechef.

### **13 Barns medverkan**

Barnen medverkar i samtal och reflektioner, spontana såväl som planerade.

- Alla avdelningar arbetar kontinuerligt med likabehandlingsplanen i den dagliga verksamheten/utbildningen.
- Vi strävar efter att skapa ett kollektivt ansvar i barngrupperna genom att synliggöra målen i likabehandlingsplanen och vägen dit via gemensamma samtal och beslut.
- Barnen är delaktiga i samtal och samlingar där vi tillsammans utformar en lättläst version av likabehandlingsplanen.
- Varje avdelning har möjlighet att lämna synpunkter på åtgärder under upprättandet av likabehandlingsplanen och på så sätt bidrar vi till att barnen får en förståelse och inblick i hur demokratin fungerar.

### **14 Vårdnadshavares kännedom**

- Information till föräldrar vid inskolning
- Vid höstens föräldramöten
- Vid utvecklingssamtal
- Via föräldramötet på webben
- Information i föräldrarådet

### **15 Kontaktperson**

|                     |               |               |
|---------------------|---------------|---------------|
| Pernilla Westberg,  | förskolechef, | 072-143 25 95 |
| Helena Nordström,   | Äpplet,       | 070-186 61 32 |
| Martina Dahlén,     | Fjärilen,     | 073-275 25 28 |
| Josephine Rytkönen, | Skruttet,     | 072-146 74 54 |
| Birgitta Isacson,   | Blomman,      | 072-146 74 40 |

### **16 Rutiner vid akuta situationer**

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.

1. Varje incident enligt ovanstående beskrivning ska resultera i en omedelbar reaktion från de vuxna i förskolan, som vuxen ansvarar man för att göra en bedömning om händelsen kan åtgärdas direkt eller om händelsen ska medföra vidare åtgärder.

2. När någon i förskolan får kännedom om att ett barn anser sig ha blivit utsatt för diskriminering eller annan kränkande behandling finns en skyldighet att snarast utreda uppgiften. Vikarier tar omedelbart kontakt med någon tillsvidareanställd personal.
3. Ta reda på fakta. Dokumentera det som du fått vetskap om.
  - Vad har hänt?
  - Vilka var inblandade?
  - När hände det?
  - Var hände det?
  - Hur länge har det pågått?Samråd med kollegor ska ske.
4. Kontakta förskolechef
5. Om en händelse kräver utredning på initiativ av någon av de inblandade, är det alltid förskolechef som utreder händelsen. Genom utredningen ska man få reda på kränkningens karaktär för att kunna bestämma vilka åtgärder som ska vidtas. Åtgärderna ska syfta till att avhjälpa akuta situationer och till att finna mer långsiktiga lösningar.
6. Vårdnadshavare kontaktas.
7. Datum för uppföljning bestäms.
8. Berörd personal informeras.
9. All dokumentation sparas och arkiveras. Blanketten om kränkande behandling skickas till verksamhetschefen efter att förskolechef undertecknad blanketten.

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

- Personal först på plats uppmärksammar, pratar med inblandade, tröstar och hjälper till att lösa konflikten eller på annat sätt förhålla sig och agera i den situation som har utlöst reaktionen hos barnet. I de allra flesta fall kan därmed händelsen anses utagerad och löst.

### **När personal bedömer att ärendet ej är utagerat och löst.**

- Om annan personal än barnets avdelningspersonal är först på plats informeras barnets avdelningspersonal.
- Avdelningens personal informerar förälder via telefon eller vid hämtning av barnet vid dagens slut. Dokumentation av händelsen görs av avdelningspersonal. Även här kan händelsen vara utagerad och löst.
- Om personal eller förälder/vårdnadshavare anser att vidare samtal bör ske informeras förskolechef, tid görs upp med respektive parter

och samtalet dokumenteras på Sundsvalls kommuns blankett ”Anmälan om kränkande behandling”

Ansvarig: Personal och förskolechef.

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

Om det framkommer att en personal på förskolan utsatt ett barn för diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling skall detta skyndsamt anmälas till förskolechef. Det åligger då förskolechef att utreda och åtgärda detta enligt kapitel 6 i Skollagen.

- Personal först på plats uppmärksammar, pratar med barnet, tröstar och hjälper barnet, förhåller sig och agera i den situation som har utlöst reaktionen hos barnet. När vuxen kränker eller diskriminerar barn innebär detta alltid att förskolechefen informeras om förhållandet.
- Förskolechefen genomför enskilt samtal med den vuxne, dokumentation sker på Sundsvalls kommuns blankett ”Anmälan om kränkande behandling”
- Förskolechefen informerar föräldrar/vårdnadshavare vid personligt möte. Dokumentation sker.
- Förskolechef informerar verksamhetschef.

## **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 elevs 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.

#### **• Könsoverskridande 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 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 en elev med ett visst kön, viss etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning eller sexuell läggning. Om exempelvis alla elever serveras samma mat, diskriminerar skolan indirekt de elever 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 en elev 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.

#### **• Sexism**

Negativt betraktelse- eller handlingssätt mot en individ vars könsidentitet och/eller könsuttryck skiljer sig från normen för det kön som registrerats för personen vid födseln.

## **20 Förskolans trivselregler med konsekvenser**

### **Våra trivselregler**

**Vi arbetar aktivt för att förskolan ska vara en trygg plats där alla känner sig respekterade.**

- Vi är en bra kompis
- Vi lyfter det som är positivt hos varandra
- Är vi rädda om varandra och våra saker
- Vi visar ett vänligt bemötande och ett vårdat språk
- Är det förbjudet att slåss
- Alla ska få känna sig sedda och allas åsikter är lika viktiga
- Vi hälsar på varandra så att vi känner oss välkomna
- Vi tackar när vi får något
- Vi låter alla vara med i leken
- Vi inspirerar barnen att lära av varandra
  
- Pedagogerna ansvarar för att skapa en inkluderande miljö
- Pedagogerna möter föräldrar/vårdnadshavare med respekt

Konsekvenser om någon bryter mot reglerna:

- Tillsägelse
- Samtal med barn
- Ringa vårdnadshavare
- Kalla till samtal med vårdnadshavare

## **21 Förskolans systematiska arbetsmiljöarbete**

Ansvar för arbetsmiljöarbetet innehas av skolområdesintendent, förskolechef, skyddsombud och varje enskild medarbetare, med lika stort/delat ansvar.

### **Mål för arbetsmiljöarbetet:**

- Att ha en positiv känsla i arbetet
- Att öka frisknärvaron
- Att göra uppgiftsfördelningen inom arbetsmiljöarbetet tydligare
- Att arbeta /tänka utifrån ett likabehandlingsperspektiv
- Att arbetsmiljöarbetet är en strategi för att barnen på vår förskola ska känna trygghet genom goda möten med förskolans pedagoger

## **Systematiskt arbetsmiljöarbete.**

- Januari - Tobakslagen, nötförbud, pälsdjur.
- Februari - Smittskydd, hygien verksamhet städ, ansvarsfördelning städ/verksamhet, smitta förskolan/skola.
- Mars - Brandrond/uppföljning av brandrond, HME-enkät, Krisgruppsmöte/revidering av krisplan, kemikalielista.
- April - Allergirond
- Maj - HLR
- Juni - Varför ska man städa?
- Juli - Semester
- Augusti - Information om Kommunhälsan, policy alkohol och droger.
- September - Fysisk skydds rond.
- Oktober - SBA/SRA, utrymningsövning.
- November - LISA-tillbud, Olycka barn/personal uppföljning.
- December - Handlingsplaner.

## **Bilaga 1.**



## Förbud mot kränkande behandling

### FÖRBUD MOT DISKRIMINERING OCH KRÄNKANDE BEHANDLING

Huvudmannen eller personalen får aldrig utsätta ett barn eller en elev för diskriminering eller kränkande behandling.

#### DET FRÄMJANDE ARBETET

- syftar till att skapa en trygg förskole- och skolmiljö och förstärka respekten för allas lika värde,
- omfattar diskrimineringsgrunderna kön, etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning, samt
- riktas mot alla och bedrivs kontinuerligt och utan förekommen anledning.

##### EXEMPEL

- Elever får återkommande, med stöd av personal, hålla i aktiviteter för att skapa en god atmosfär, t.ex. elevkafé eller trivselaktiviteter i klassen.
- Pojkar och flickor ges lika stort inflytande och utrymme i verksamheten.
- Personal och barn i förskolan använder böcker som belyser olika typer av familjebildningar eller olika minoriteter.
- Personalen planerar utflykter eller friluftsdagar så att alla barn och elever ges förutsättningar att delta.

#### DET FÖREBYGGANDE ARBETET

- syftar till att avvärja risker för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling, och
- omfattar sådant som i en kartläggning av verksamheten identifierats som risker.

##### EXEMPEL

Utifrån identifierade behov:

- Ha rastvakter som har uppsikt över platser som eleverna upplever som otrygga.
- Se till att miljön i förskolan är överblickbar och underlättar kontakten mellan barn och personal.
- Analysera kartläggningar av barnen och elevernas trygghet och planera insatser tillsammans med dem.
- Ta fram ordningsregler tillsammans med eleverna.
- Leka rollekar och träna empati med barn i förskolan.

#### DET ÅTGÄRDANDE ARBETET

- kräver goda rutiner för att upptäcka, utreda och åtgärda diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling,
- ska påbörjas genast när det kommit signaler om att ett barn eller en elev känner sig diskriminerad, trakasserad eller kränkt,
- innebär att verksamheten måste vidta åtgärder som dokumenteras och utvärderas för att förhindra att kränkningarna upprepas.

##### EXEMPEL

- Utse antimobbningssteam som består av undervisande lärare och personal från elevhälsan.
- Öka observationer på rasterna.

### PLAN MOT DISKRIMINERING OCH KRÄNKANDE BEHANDLING

Arbetet med att främja likabehandling och förebygga diskriminering, trakasserier och kränkande behandling bör, tillsammans med rutinerna för det åtgärdande arbetet (upptäcka, utreda och åtgärda) återspeglas i en plan mot diskriminering och kränkande behandling.

Källa: Skolverkets råd vid arbetet mot diskriminering och kränkande behandling

#### Bilaga 2.



BILD: DISKRIMINERINGSOMBUDSMANNEN

Källa: Skolverkets råd vid arbetet mot diskriminering och kränkande behandling