

Likabehandlingsplan

samt plan mot kränkande behandling

Förskolan Professorn Ekonomisk förening



2025

Innehåll

Verksamhetsformer som omfattas av planen

Ansvariga för planen

Vision

Inledning

Om lagen

Förklaring av begrepp

- Diskriminering

- Direkt och indirekt diskriminering

- Kränkande behandling

- Annan kränkande behandling

- Trakasserier

- Befogade tillsägelser

Barnens delaktighet

Vårdnadshavarnas delaktighet

Personalens delaktighet

Förankring av plan

Utvärdering

Främjande insatser och förebyggande åtgärder

Kartläggning

Rutiner för akuta situationer

Grunduppgifter

Planen gäller: 2025-01-01 – 2025-12-31

Verksamhetsformer som omfattas av planen

Professorns förskola

Ansvariga för planen

Rektor har det övergripande ansvaret för att den årliga planen upprättas. Ansvarar även för att arbetet med att förebygga, förhindra och åtgärda diskriminering, trakasserier och kränkande behandling genomförs.

All personal har ansvar när det gäller att främja barns lika rättigheter, att förebygga, upptäcka, förhindra och åtgärda diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling av såväl barn som vuxna

Vision

Vi vill att förskolans miljö skall vara trygg för alla som vistas där. Ingen skall utsättas för någon form av diskriminering eller annan kränkande behandling. Förskolebarnen ska veta att de kan vända sig till en vuxen om de eller en kamrat behöver hjälp.

Inledning

Alla barn och vuxna ska känna sig trygga och bemötas samt behandlas med respekt. Professorns förskolas verksamhet skall vara en miljö som är fri från kränkningar, trakasserier och diskriminering. Alla skall känna sig välkomna och känna sig trygga i förskolan. Ingen ska känna sig orolig för att komma till vår förskola och vi strävar alltid efter att alla ska trivas hos oss.

Om lagen

Från och med januari 2009 ska förskolan och skolan beakta bestämmelserna i Diskrimineringslagen (SFS 2008:567) samt Skollagen (SFS 2010:800).

Lagen ska främja barns och elevers lika rättigheter, motverka diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder samt motverka annan kränkande behandling.

I förskolans läroplan (Lpfö 18 kap. 2.1), står att var och en som verkar inom förskolan ska främja aktningen för varje människas egenvärde och respekten för vår gemensamma miljö. Förskolan har till uppgift att grundlägga och förankra de värden som vårt samhällsliv vilar på. Kraven som ställs är att varje enskild verksamhet ska bedriva ett målinriktat arbete för att främja lagens syfte. Om trakasserier eller andra kränkningar äger rum i eller i samband med verksamheten, är huvudmannen skyldig att utreda och åtgärda det inträffade.

Vi har valt att slå ihop dessa planer till en, som vi kallar för likabehandlingsplan, eftersom arbetet mot diskriminering och trakasserier och arbetet mot kränkande behandling har många beröringspunkter. Det handlar i båda fallen om att arbeta för alla barns lika värde.

I skollagen står att en årlig plan ska upprättas.

Förklaring av begrepp

Diskriminering

Är när ett barn/vuxen missgynnas i förskolan och det har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck och ålder. Diskriminering kan t.ex. ske genom förskolans regler, pedagogiska verksamhet eller de anställdas förhållningssätt.

Direkt och indirekt diskriminering

Diskriminering är när förskolan på osakliga grunder behandlar ett barn/vuxen sämre än andra. Diskriminering kan vara direkt eller indirekt.

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

Men man kan även diskriminera genom att behandla alla lika. Det är det som kallas *indirekt diskriminering*. Det sker när förskolan tillämpar en bestämmelse eller ett förfarande som verkar neutralt, men som i praktiken missgynnar ett barn/vuxen med visst kön, viss etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning. Om exempelvis alla barn serveras samma mat, diskriminerar förskolan indirekt de barn som till exempel på grund av religiösa skäl behöver annan mat.

Kränkande behandling

Ett uppträdande som kränker ett barns/vuxens värdighet, men som inte har samband med någon diskrimineringsgrund.

Kränkningar kan vara:

- Fysiska (slag, knuffar).
- Verbala (hot, svordomar, öknamn).
- Psykosociala (utfrysning, grimaser, alla går när man kommer).
- Texter och bilder (teckningar, lappar och fotografier).

Annan kränkande behandling

Med *annan kränkande behandling* menas ett uppträdande som kränker ett barns/vuxens värdighet, men saknar koppling till diskrimineringsgrund.

Exempelvis att retas, mobba, frysa ut, knuffas eller rycka någon i håret. Det handlar även om kränkningar på grund av klassbakgrund, bostadsort eller utseende.

Trakasserier

Är kränkande uppträdanden som kränker barns värdighet och som har samband med någon/några av de sju diskrimineringsgrunderna:

- Kön
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning
- Könsöverskridande identitet eller uttryck
- Ålder

Befogade tillsägelser

Förbudet att utsätta barn/vuxen för kränkande behandling gäller naturligtvis inte tillrättavisningar som är befogade för att upprätthålla ordning och god miljö, även om barnet eller den vuxne kan uppleva tillrättavisningen som kränkande.

Barnens delaktighet

Vi samtalar kontinuerligt med barnen om trivsel på förskolan. Vår föresats är att stärka barnen att själva kunna uppmärksamma sina förskolekamraters mående och vara goda kamrater, hjälpa andra, trösta och att alla barn är delaktiga i diskussioner - aktiviteter, m.m.

- Barnen blir delaktiga genom att, i det utforskande arbetssättet med pedagogisk dokumentation, ges möjlighet att synliggöra sina erfarenheter och sitt lärande för kamrater och pedagoger på förskolan.
- Dessa erfarenheter och lärandet ligger sedan till grund för reflektion och för hur verksamheten och projekten planeras och genomförs.
- Barnen blir delaktiga genom att ges möjlighet att uttrycka sig på en mängd olika sätt (100 språk).
- Vi arbetar med normkritisk litteratur som behandlar frågor kring likabehandling, exempelvis alla barns rätt, och för diskussioner med barnen om detta.
- Vi förhåller oss utforskande till barns relationsarbete och deras utforskande av makt.
- Genom att svara på en barnenkät (4–6 åringar).

Vårdnadshavarnas delaktighet

Ett nära samarbete mellan hem och förskola är ett viktigt led i att förebygga och förhindra kränkande behandling. Genom kontinuerliga dialoger med föräldrar och vårdnadshavare informerar vi om situationer som uppstått och hur vi agerat. Vi uppmuntrar även föräldrar och vårdnadshavare att ta kontakt med oss på förskolan om funderingar uppkommer.

Likabehandlingsplanen tas upp på föräldramöten som vi bjuder in till på hösten. Likabehandlingsplanen ska finnas tillgänglig och synlig, på hemsidan och i hallarna på avdelningarna.

Personalens delaktighet

På förskolan pågår dagligen arbetet mot kränkande behandling. När situationer uppkommer bland barnen tar personalen tag i saken och hjälper barnen att reda ut händelsen tillsammans. Personalen arbetar förebyggande genom samtal med barnen om hur vi skall vara gentemot varandra för att alla skall trivas och må bra.

På förskolan lägger vi stor vikt vid att ha goda relationer till barn, föräldrar och vårdnadshavare samt andra personer vi möter under dagen.

Genom att vara med och kartlägga, analysera, åtgärda och utvärdera arbetet mot diskriminering och kränkande behandling.

Förankring av plan

Vi informerar föräldrarna om förskolans plan mot kränkande behandling. Planen hängs väl synlig i hallen för den som vill läsa. Den finns även att läsa på vår hemsida.

Förskolans mål för 2025

Personal och barn ska ha kunskap om jämställdhet och likabehandling. Med en gemensam kunskapsgrund blir jämställdhets- och likabehandlingsarbetet ett arbete som berör alla. Vidare blir samtal och utveckling en reell möjlighet, där alla kan vara involverade.

På förskolan arbetar vi med samtycke kopplat till hur vi samspelar med varandra på ett ömsesidigt och respektfullt sätt. Samtycke är således grunden till alla typer av relationer som vi har. Därför behöver vi samtycke i praktiken - en samtyckeskultur. Vår förhoppning är att vi tillsammans, kan skapa en samtyckeskultur på förskolan.

Alla på förskolan är insatta i våra värdeord som är en viktig del i allt vårt arbete på förskolan. Våra gemensamma värdeord och vår värdegrund utgör grunden i vår strävan att främja goda och hållbara relationer i en trygg och demokratisk lärmiljö på våra förskolor.

Våra värdeord; Lust, glädje, trygghet, demokrati, delaktighet.

Utvärdering 2024

Beskriv hur fjolårets plan har utvärderats:

- Genom reflektion i arbetslagen och i Pedagogiska gruppen.

Delaktiga i utvärderingen av fjolårets plan:

- Samtlig personal vid förskolan

Kartläggning av verksamheten

- Under utvecklingssamtal har vi tillsammans med vårdnadshavare diskuterat barnens sociala samspel med varandra
- Vi har sett över de olycks-och tillbudsblanketter som gjorts under året i styrelsen.

Analys av trivselenkät/trygghetsvandringar

- Vi har utfört trygghetsvandringar tillsammans med några av våra äldsta barn på förskolan. På reflektionen har pedagogerna i arbetslagen diskuterat kring några frågor angående trygghetsvandringen.
- Årets plan ska utvärderas senast:
Dec 2025

Utvärdering 2025

Beskriv hur årets plan ska utvärderas:

- Årets plan kommer att utvärderas med hjälp av förskolans dokumentationer, observationer, intervjuer och reflektioner i arbetslaget och förskolans systematiska kvalitetsarbete.

Ansvarig för att årets plan utvärderas:

- Rektor tillsammans med förskolans personal

Främjande insatser och förebyggande åtgärder

Ett främjande arbete handlar om att hitta och stärka de positiva förutsättningarna för likabehandling på avdelningarna. Det är ett målinriktat arbete för att gynna barns lika möjligheter och rättigheter. För att kunna arbeta främjande är det viktigt med kunskaper kring varje specifik diskrimineringsgrund, och vad som utgör kränkande behandling. Det kan till exempel handla om normkritisk eller genuspedagogisk kunskap samt kunskap kring hur ett funktionshinder påverkar vardagen.

Ett främjande likabehandlingsarbete kan vidare handla om att synliggöra och bejaka mångfalden och bekräfta barn som bryter mot normen. Det handlar inte om att arbeta utifrån en specifik metod, utan snarare att olika strategier används i skilda sammanhang. Viktigt är dock att varje aktivitet har ett syfte och leder till en medveten och metodisk reflektion, för att sedan kunna förändra verksamheten. Exempel) planera aktivitet i könsuppdelade grupper; vad är syftet? Vilka konsekvenser kan det få/får det? Riskerar traditionella könsmönster att förstärkas?

Det kan handla om att systematiskt arbeta för att utveckla barnens förmåga att leva sig in i och respektera andras kulturer och värderingar. Exempel) att uppmärksamma flerspråkighet genom att ge utrymme och resurser till arbetet med att stödja utvecklingen av barnens modersmål.

Det kan också handla om att anpassa verksamheten med hänsyn till barns olika förutsättningar och funktionshinder. Exempel) att tänka på vilka gemensamma aktiviteter man väljer och hur de kan utformas så att alla barn ska kunna delta på sina villkor. Det kan handla om att hitta sätt att kunna hänga med i leken eller på utflykter.

Vidare kan en konkret främjande insats vara att se till att förskolan har barnböcker som synliggör olika typer av familjer. Eller att *inte* slentrianmässigt diskutera huruvida David och Sara fattat tycke för varandra och är ett blivande par, att undvika att förstärka heteronormen som det enda självklara i verksamheten.

Gemensamma riktlinjer bygger vi genom att:

- Gemensamt ansvar där personalen är goda förebilder
- Delaktig personal
- Så fort någon får signaler om kränkande behandling, tar vi upp det direkt.
- Vi informerar varandra om vad som hänt och hur vi agerat.
- Vi har en kontinuerlig dialog med föräldrarna.
- Vi vågar vara starka och ärliga, och uttrycka det vi ser.
- Vi uppmuntrar positivt beteende.
- Samtal med barnen om trivsel på förskolan.
- Vi främjar barnens förmåga att känna empati och förståelse för olikheter.
- Verksamheten präglas av öppenhet och respekt för människors olika förutsättningar och livsval.

Våra gemensamma värdeord och vår värdegrund utgör grunden i vår strävan att främja goda och hållbara relationer i en trygg och demokratisk lärmiljö på våra förskolor.

”Närvarande” pedagoger som på bästa sätt arbetar för att upptäcka och bryta eventuella kränkande beteenden bland barnen. Pedagoger som tydligt visar vilka beteenden som inte är acceptabla och hur vi i stället bör vara mot varandra.

Uppmuntra positivt beteende bland barnen. ”Det du gjorde nu var toppenbra!”

En utmanande och inbjudande miljö som uppmuntrar till grupplärande bland barnen, ”fiffiga kompisar”. Uppmuntra olikheter gällande kunskaper och förmågor.

Föra en kontinuerlig dialog med vårdnadshavare hur vi arbetar för att motverka kränkningar bland barnen och informera föräldrarna vid förekommande incidenter.

Kartläggning

Kartläggningsmetoder:

Kan vara intervjuer, observationer och reflektioner i arbetslagen.

Områden som berörs i kartläggningen:

Kamratkontakter och socialt samspel.

Hur barn och föräldrar har involverats i kartläggningen:

Vårdnadshavarna har erbjudits möjligheter genom enkäter, föräldrarråd, utvecklingssamtal och dagliga samtal. Barnen har bl.a. deltagit i intervjuer, samtal och observationer, daglig förskoleverksamhet ex samlingar.

Hur personalen har involverats i kartläggningen:

Personalen utformar, planerar och genomför kartläggningen tillsammans i arbetslagen.

Resultaten utvärderas och analyseras varje år.

Rutiner för akuta situationer

Policy:

För att tidigt upptäcka trakasserier och kränkande behandling är pedagogerna närvarande för att observera och dokumentera. All personal som får kännedom om kränkande behandlingar har ansvar att reagera och agera i direkt anslutning till den aktuella händelsen. Därefter informeras rektor.

Åtgärderna påbörjas snarast när det har kommit signaler om att ett barn blivit diskriminerad, trakasserad eller kränkt.

Personal som barn och föräldrar kan vända sig till:

All personal på förskolan. (I första hand ordinarie personal.)

Rutiner för att tidigt upptäcka trakasserier och kränkande behandling:

När ett barn eller vårdnadshavare upplever att en kränkning sker, att barnet själv är kränkt eller att en kamrat utsätts för kränkande beteende, tas kontakt med personal. Det kan vara pedagog eller annan person som barn och vårdnadshavare känner förtroende för.

Rutiner för att utreda och åtgärda när barn kränks av andra 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 rektor informeras. Vid behov skrivs handlings-åtgärdsplan. Vid behov rådfrågas andra kompetenser. Dokumentering ska ske. En bedömning ska göras om händelsen ska anmälas till andra myndigheter.

Rutiner:

Så fort personalen får vetskap om någon kränkning undersöks händelse och omfattning.
Personalens ansvar

Personal kontaktar föräldrar både till den som blivit kränkt samt dem som utfört kränkningen.
Arbetslagets ansvar

Personal informerar all personal på förskolan så att särskild uppmärksamhet riktas mot risk eller riskområde.
Personalens ansvar

Återkoppling. Personal för en kontinuerlig kontakt med föräldrar om vad som händer och sker, hur vi arbetar med de inblandade barnen och hur det hela utvecklar sig.
Personalens ansvar

Om kränkningarna fortsätter överlämnas ärendet till rektor som skyndsamt kallar till möte med berörda föräldrar och pedagoger från förskolan för att i överenskommelse vidta nödvändiga åtgärder. Styrelsen informeras direkt när ärendet inkommer.
Rektors ansvar

Uppföljning/Återkoppling. Rektor kallar till uppföljningsmöte för att se och informera berörda parter hur arbetet går.
Rektors ansvar

Rutiner för att utreda och åtgärda när barn kränks av personal:

Om vi upplever att någon vuxen utsätter något barn för kränkande behandling så ska vi säga det till vederbörande. 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 informeras rektor som skyndsamt skall utreda.

All personal i verksamheten har skyldighet att anmäla till arbetsgivaren om man får kännedom om att vuxna kränker barn.

Rutiner:

Om vi upplever att någon vuxen kränker ett barn så skall vi ta upp detta med berörd person och ifrågasätta handlingen/syftet så fort tillfälle ges.

Personalens ansvar

Diskussioner mellan personal och personal samt föräldrar och personal skall ske utan att barnet är närvarande.

Personalens ansvar

Om personal kränker ett barn ska rektor omedelbart kontaktas. Rektor utreder skyndsamt samt informerar styrelsen.

Personalens ansvar

Anmälan kan göras till socialtjänst och/eller polismyndighet.

Personal samt rektor ansvarar

Om personal befärad att ett barn far illa är denne skyldig att anmäla till socialtjänsten som sedan utreder.

Personalens ansvar samt rektors ansvar

Vi dokumenterar händelsen och åtgärder

Personal samt rektor ansvarar

Rutiner för att utreda och åtgärda när barn kränker vuxna:

Samtal med det barn som kränker. Information till de föräldrar vars barn kränkt.
Personal dokumenterar vid behov.

En kränkning sker i relation mellan två parter. Dels finns ett beteende som hos den som kränker, dels uppstår en känsla hos den som kränks. Den som blir attackerad har ansvar för sin reaktion. Det normala maktförhållandet är att vuxna har mera makt än barn. Därför är det allvarligare när vuxna kränker barn. När barn kränker måste allmän fostran och åtgärd hållas isär. Allmän fostran, däribland att markera mot olämpligt beteende, är förebyggande arbete

Rutiner när vuxna kränker vuxna:

Om man känner sig kränkt av sina arbetskamrater eller andra vuxna som man möter under sin dag på förskolan skall man ta kontakt med sin arbetsgivare. All personal i verksamheten har skyldighet att anmäla till arbetsgivaren om någon får kännedom om att vuxna kränker vuxna. I första hand ska situationen försöka lösas i samförstånd med berörd person. När detta inte är möjligt informeras rektor som skyndsamt utreder.

Rutiner för uppföljning

Förskolan följer kontinuerligt upp arbetet och utvärderar resultatet. Varje år kommer en ny omfattande kartläggning att göras och en revidering av plan mot kränkande behandling. Målen från föregående år kommer att utvärderas och nya mål kommer att upprättas.

Rutiner för dokumentation

Förskolan använder observationer, intervjuer och reflektioner i arbetslagen för att få en tydlig bild av vad som händer och sker på förskolan. Vid minsta misstanke om att kränkande behandling förekommer startar en medveten observation och dokumentation för att upptäcka mönster och skapa direkta åtgärder. Pedagoger dokumenterar händelser med hjälp av digitala verktyg.

Ansvarsförhållande

Personal och rektor ansvarar för att planen mot diskriminering och kränkande behandling efterföljs och förankras hos all personal, barn och föräldrar.

Rektor ansvarar för att:

- Årligen se till att en likabehandlingsplan och plan för kränkande behandling, i samverkan med personal, barn och vårdnadshavare, ses över, revideras, upprättas och kommuniceras inom verksamheten.
- Se till att de mål och åtgärder som förskolan i sin likabehandlingsplan sätter upp, genomförs och utvärderas inom tidsramen.
- Se till att all personal, alla barn och alla vårdnadshavare känner till att diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling inte är tillåten i verksamheten och deltar i arbetet med revidering och utformning av likabehandlingsplanen och/eller tar del av den.
- Se till att all personal inom förskolans verksamhet har adekvat kunskap om lagstiftning, rättigheter och skyldigheter och får lämplig fortbildning/utbildning om så behövs.
- Utredda, upprätta åtgärdsplaner, dokumentera och följa upp kränkande behandling och trakasserier på förskolan. (Se under *Rutiner och handlingsplan vid trakasserier och kränkande behandling.*)

Personalen ansvarar för att:

- Varje år delta i utformandet, implementeringen och uppföljningen av likabehandlingsplanen.
- Utveckla pedagogisk verksamhet/projekt utifrån ett normkritiskt perspektiv.
- Omedelbart rapportera till ledningen om de får kännedom om trakasserier eller kränkande behandling på förskolan (Se under *Rutiner och handlingsplan vid trakasserier och kränkande behandling.*)
- Agera direkt om trakasserier eller kränkande behandling på förskolan sker i ens närhet. Sätta stopp och tydligt markera att detta inte är acceptabelt.