

# Likabehandlingsplan och plan mot diskriminering och kränkande behandling Igelkottens förskola



Upprättad: 2015-06-10

Fastställt av:

Ledningsgrupp på Igelkottens förskola Personal Kyrkoråd

Reviderad 2016/06

Reviderad 2019/03

Reviderad 2020/08

Reviderad 2021/11

”

*Du vet väl om att du är värdefull,  
Att du är viktig här och nu.  
Att du är älskad för din egen skull,  
För ingen annan är som du!”*

*(Psalm 791)*

# Innehållsförteckning:

## **1. Varför en likabehandlingsplan?**

- 1.1 Lagens innehåll
- 1.2 Likabehandlingsplanen

## **2. Grunduppgifter**

- 2.1 Vår vision
- 2.2 Hur går detta tillväga?
- 2.3 Värdegrundsarbete
- 2.4 Metod
- 2.5 Främjande åtgärder
- 2.6 Till dig som barn
- 2.7 Till dig som vårdnadshavare
- 2.8 Till dig som personal
- 2.9 Till dig som är tillfälligt vikarie eller tillfälligt arbetande

## **3. Förankring av planen**

- 3.1 Personal
- 3.2 Vårdnadshavare
- 3.3 Barn
- 3.4 Övriga

## **4. Kartläggning**

- 4.1 Barnens delaktighet
- 4.2 Vårdnadshavarens delaktighet
- 4.3 Pedagogens delaktighet

## **5. De åtta diskrimineringsgrunderna**

- 5.1 Kön
- 5.2 Könsidentitet eller könsuttryck
- 5.3 Etnisk tillhörighet
- 5.4 Religion och andra trosuppfattningar
- 5.5 Funktionsnedsättning
- 5.6 Sexuell läggning
- 5.7 Ålder
- 5.8 Bristande tillgänglighet

## **6. Förebyggande åtgärder**

- 6.1 Pedagog/pedagog
- 6.2 Pedagog/barn
- 6.3 Pedagog/vårdnadshavare
- 6.4 Barn/barn

## **7. Rutiner för akuta situationer**

7.1 Policy

7.2 Rutiner

7.3 Rutiner för uppföljning

7.4 Rutiner för dokumentation

7.5 Ansvarsförhållande

## **8. Uppföljning/revidering av planen**

### **9. Bilaga 1**

9.1 Bilaga 1. Lagarna

9.2 Bilaga 2. Definition av begreppen

9.3 Bilaga 3. Utvärdering avdelningsvis av likabehandlingsplanens mål

9.4 Bilaga 4. Dokumentsmall vid mobbning och kränkning

# 1. Varför en likabehandlingsplan:

Lag

Enligt lag (2008:571) 14a

kap.

## 1.1 Lagens innehåll

8§ Rektorn ska se till att det varje år upprättas en plan med en översikt över de åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra kränkande behandling av barn och personal. Planen ska innehålla en redogörelse för att vilka av dessa åtgärder som avses att påbörjas eller genomföras under det kommande året. En redogörelse för hur de planerade åtgärderna ska genomföras ska tas in i efterföljande årsplan.

## 1.2 Likabehandlingsplanen

16§ Rektorn ska varje år upprätta en plan med en översikt över de åtgärder som behövs för att dels främja lika rättigheter och möjligheter för de barn som söker- och deltar i verksamheten oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder, dels förebygga och förhindra trakasserier. Planen ska innehålla en redogörelse för vilka åtgärder som utbildnings anordnaren avser att påbörja eller genomföra enligt första stycket. De åtgärder som planeras att genomföras ska tas in i efterföljande årsplan.

(Diskrimineringslag och Skollag finns som bilaga 1).

## 2. Grunduppgifter

Verksamhetsformer som omfattas av planen är förskoleverksamhet.

Ansvariga för planen är rektor, förskolans personal, kyrkorådet och kyrkoherde.

*”I vår verksamhet är det barnens intresse som styr, vilket frambringar en lust och nyfikenhet att lära. Hos oss är leken ett viktigt medel för att stimulera barnens utveckling och lärande, som i sin tur ger ett livslångt lärande”.*

### 2.1 Vår vision

Vi på Igelkotten sätter barnet i centrum och arbetar utifrån tanken att barnet är kompetent och unikt. Vår målsättning är att barnen varje dag ska känna sig sedda och positivt uppmärksammade. Vi lägger grunden för morgondagens medborgare genom ett livslångt lärande med fokus på gemenskap, trygghet, empati, respekt, jämställdhet och inflytande.

### 2.2 Hur går detta till väga?

Vi jobbar aktivt med värdegrunden utifrån vår värdegrunds sol. Utbildningen och undervisningen sker utifrån förskolans läroplan Lpfö 2018, Skollagen och barnkonventionen.

### 2.3 Värdegrundsarbete

Personalen har skrivit ner de ord vi vill att förskolan ska anamma och arbeta för, vi har tillsammans valt ut nedanstående ord samt diskuterat ordens betydelse för oss:

**Gemenskap** – alla på vår förskola ska känna sig välkomna, känna glädje och trivas tillsammans.

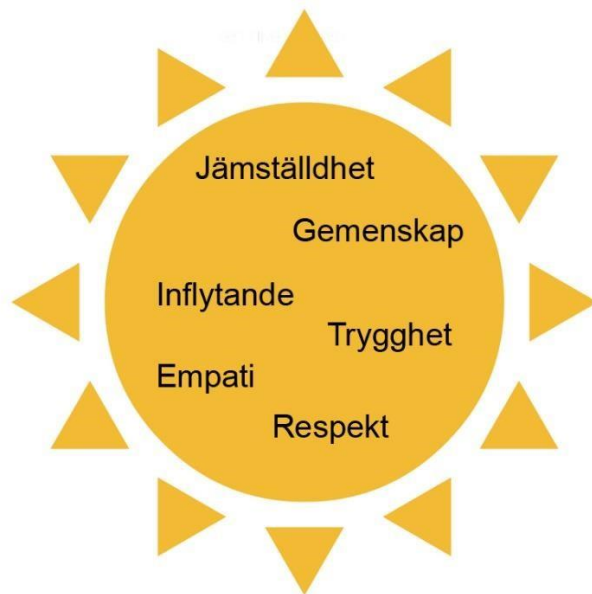
**Trygghet** – alla ska bli sedda och bekräftade på Igelkotten. Alla ska få ett positivt bemötande.

**Empati** – alla ska kunna ta hänsyn till andra människors situation och känslor. Behandla andra som du själv vill bli behandlad!

**Respekt** – vi ska alla respektera andras olikheter och ta ansvar för våra egna handlingar.

**Jämställdhet** – vi ska ha samma bemötande till alla, oavsett barn och vuxna. Allas lika värde!

**Inflytande** – alla har rätt att uttrycka sina åsikter, ingen ska känna sig utanför. Alla är viktiga!



## 2.4 Metod

**Solen** – alla avdelningar ska arbeta med solen och vad de anser är viktigt för just deras barngrupp, exempelvis vänskap och barnens tolkningar om det.

**Samtal** – vi har samtal och diskussioner med barnen gällande solen och våra värdegrundsord. Vi pedagoger diskuterar även dessa ord när vi har personalkonferenser.

## 2.5 Främjande åtgärder

Det främjande arbetet syftar till att skapa en trygg förskolemiljö och förstärka respekten för allas lika värde. Vårt främjande arbete sker utifrån en gemensam värdegrund: gemenskap, inflytande, trygghet, empati, respekt och jämställdhet.

Personalen är den vuxna förebilden på Igelkottens förkola. Personalen ska visa på att alla barn ska behandlas lika och ingriper vid upptäckt av mobbning eller kränkning. Personalen ska vara tydliga mot barnen, vi accepterar *inte* mobbning eller kränkningar. Personal uppmuntrar barnen till att våga säga ifrån – ”stopp”. Alla barn ska känna sig trygga och leka obehindrat i alla lekmiljöer.

Vi arbetar med tillgänglighet för att bättre förstå olika funktionsnedsättningar genom att ha utbildat all personal i TAKK (*tecken som alternativ och kompletterande kommunikation*) och kurser om exempelvis olika syndrom för att i bästa möjliga mån stödja de barn som behöver det. Vi ska fortsätta ta stöd och hjälp av specialister i Centrala resursteamet i Tomelilla kommun för att stötta barnet och vara ett stöd för hemmet.

Barnen på Igelkotten förväntas vara goda kompisar. Vi arbetar aktivt med "solen" som ett gemensamt värdegrundsarbete för oss pedagoger. Ett sätt för barnen att delta i utformningen av "solen" är att barnen väljer de ord som den ska innehålla. Några ord som står i solstrålarna som barnen berättat är bland annat: *"hur är det?"*, *"vill du vara med?"*, *"inte puttas"* och *"vara omtänksam"*.

Pedagog ska ha god föräldrakontakt genom daglig kontakt och samtal vid lämning och hämtning. Vårdnadshavare förväntas ha ett kontinuerligt samtal med barnen i hemmet kring normer, regler och förhållningssätt till varandra. Om det förekommer känsla av oro för barnet/barnen i verksamheten, ta då kontakt med pedagog/rektor.

Rektorn är ansvarig för att planen utvärderas årligen med samtlig personal på förskolan

Pedagogen är ansvarig att planen utvärderas, med barn och vårdnadshavare årligen.

## 2.6 Till dig som barn

Vi vill att du som barn ska känna att det finns vuxna som du kan gå till om du känner att någon behandlar dig illa. Detta gäller även om du ser någon annan som blir illa behandlad.

## 2.7 Till dig som vårdnadshavare

Om du misstänker eller får reda på att ditt barn eller något annat barn utsätts för kränkande behandling, kontakta då förskolepersonal/förskolechef. Om du misstänker att ditt barn utsätts för eller utsätter andra barn för kränkande behandling, kontakta då Rektor/förskolepersonal. Vi arbetar tillsammans för att sätta stopp för mobbning, trakasserier eller annan kränkande behandling.

## 2.8 Till dig som personal

Du som personal har ansvaret för barnens trygghet och trivsel. Om du upptäcker någon form av kränkning, diskriminering och/eller trakasserier avbryter du genast. Du ska ingripa om något barn eller någon vuxen berättar för dig att något har inträffat.



## 2.9 Till dig som är tillfällig vikarie eller tillfälligt arbetande

Om du upptäcker någon form av kränkning, diskriminering eller trakasserier kontakta *omedelbart* pedagoger på förskolan.

## 3. Förankring av planen

### 3.1 Personal

- Ett levande dokument för personal i verksamheten.
- Samtal om dokumentet på personalmöten och vid utvärderings- och planeringsdagar.
- Nyanställda *ska* informeras om handlingsprogrammet vid introduktion.
- Vikarier *ska* informeras om handlingsprogrammet.

### 3.2 Vårdnadshavare

- Presenteras varje höst under föräldramöten.
- Likabehandlingsplanen finnas tillgänglig på respektive avdelning och Tyra samt på hemsidan och detta informeras under inskolning.

### 3.3 Barn

- Samtala med barnen kontinuerligt.

### 3.4 Övriga

- VFU-studenter från Lärarutbildningen ska informeras på förskolan.
- Kyrkorådet och kyrkoherde informeras och har tillgång till likabehandlingsplanen.

## 4. Kartläggning

Syftet med kartläggningen är att identifiera risker för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling i vår verksamhet. De problem- och riskområden som vi pedagoger har identifierat ska ligga till grund för planeringen av de åtgärder som ska genomföras för att förebygga och förhindra diskriminering, trakasserier och/eller kränkande behandling.

## 4.1 Barnens delaktighet

Inför utvecklingssamtal hålls intervjufrågor/observation. Barnens tankar och synpunkter har skrivits ner, arbetslag samt ledningsgrupp har tagit del av dem.

## 4.2 Vårdnadshavares delaktighet

Det dagliga mötet med vårdnadshavaren lägger grunden för en förtroendefull relation. I det mötet tas vårdnadshavarens tankar och åsikter tillvara.

Enkätfrågor lämnas ut inför revideringen till vårdnadshavare om hur de anser verksamheten fungerar, pedagogens roll samt barnens delaktighet och inflytande i verksamheten.

Under utvecklingssamtal och inskolningssamtal samtalar vi om det är något som vårdnadshavaren saknar i vår verksamhet samt deras synpunkter. Detta tas upp och bearbetas i arbetslaget och informeras sedan till rektor.

## 4.3 Pedagogens delaktighet

Alla pedagoger har varit delaktiga att utforma förskolans vision, vilket utgör grunden för denna plan och vårt framtida arbete.

Pedagogerna skall på arbetsplatsmöten arbeta med trivsel, utemiljön och ens egen roll och syn på lärande och barns delaktighet.

# 5. De åtta diskrimineringsgrunderna

(Definition av begrepp, se bilaga 2)

## 5.1 Kön

Alla barn oavsett kön erbjuds möjligheter att pröva och utveckla förmågor och intresse utan begränsningar. **Aktiviteter**

Samtala och diskutera aktuellt ämne vid de tillfällen det uppkommit utifrån olika situationer och eventuella incidenter, både barn och vuxna emellan.

Barnen ska i den fria leken känna sig trygga oavsett aktivitet. Leken är ett sätt för barnen att utveckla självkänsla och identitet där de kan växa till självständiga individer.

## 5.2 Könsidentitet eller könsuttryck

Pedagogerna är medvetna om sitt beteende och skapar förutsättningar för att barnen ska utveckla sina förmågor och intressen utan att begränsas av föreställningar om könsidentitet och könsuttryck.

### **Aktiviteter**

Se över erbjudande av utklädnings- och accessoarer.

Samtal med barn om öppenhet.

Låna böcker som belyser ämnet.

## 5.3 Etnisk tillhörighet

### **Mål**

Synliggöra och samtala om att det finns olika etniska tillhörigheter.

### **Aktiviteter för att nå målen**

Låna böcker och andra medier som belyser olika etniska tillhörigheter och uppmärksamma olika länder och prata om dessa.

## 5.4 Religion och andra trosuppfattningar

Åskådliggöra och samtala om olika religion- och trosuppfattningar. Visa respekt och öppenhet för olika uppfattningar och värderingar.

### **Aktiviteter**

Samtala om olika trosuppfattningar, seder och bruk. Uppmärksamma olika religioners högtider.

## 5.5 Funktionsnedsättning

Fortsätta arbeta för att ge all den hjälp vi kan för det enskilda barnet. Ge kunskap och öka förståelse för andra med funktionsnedsättning.

## **Aktiviteter**

Pedagoger ska vara aktiva och uppmärksamma för att ge stöd.

Samtal med vårdnadshavare om vilken hjälp och stöd de anser att deras barn behöver och de som vårdnadshavare behöver.

Fortsätta ta stöd och hjälp av annan profession vid behov.

## 5.6 Sexuell läggning

Verksamheten ska präglas av öppenhet och respekt för skillnader i människors föreställningar och levnadssätt.

## **Aktiviteter**

Använda alla möjligheter till naturliga och spontana samtal med barnen. Låna böcker som beskriver och belyser ämnena, exempelvis olika familjekonstellationer.

## 5.7 Ålder

### **Mål**

Alla barn oavsett ålder ska bli bemötta lika men tillåts att ha en strävan/längtan efter att bli äldre, göra åldersanpassade aktiviteter och bli bekräftade i detta.

### **Aktiviteter för att nå målen**

Dagliga samtal om barnens åsikter, agerande och känslor.

## 5.8 Bristande tillgänglighet

Att pedagoger ska bli förankrade om den nya diskrimineringsgrunden *bristande tillgänglighet*

### **Aktiviteter**

Kontinuerliga samtal på personalmöten. Diskutera innebörden om begreppen på vår förskola.

Under året arbetar vi med att upptäcka eventuella brister i tillgänglighet i vår förskolemiljö.

## 6. Förebyggande åtgärder

De förebyggande åtgärderna syftar till att avvärja risker för diskriminering eller kränkande behandling.

### 6.1 Pedagog/pedagog

- Likabehandlingsplanen ska vara ett levande dokument via samtal under personalmöten, reflektionstid (avdelningsvis) och i ledningsgruppen.
- Vi arbetar för ett positivt klimat genom att uppmuntra positiva beteenden utifrån de förhållningssätt som personalen tagit fram att sträva mot.

### 6.2 Pedagog/barn

- Identitetsstärkande och gruppstärkande aktiviteter och lekar.
- Samtal i mindre grupper om ålder och etnicitet (utifrån avdelningarnas utvärdering av Likabehandlingsplanen).

### 6.3 Pedagog/vårdnadshavare

- Vi arbetar för att vid föräldramöte och utvecklingssamtal ha en god dialog om vårt likabehandlingsarbete på Igelkotten.

### 6.4 Barn/barn

- Leka åldersblandat.

## 6. Rutiner för akuta situationer

### 7.1 Policy

Vi som arbetar inom förskolan accepterar inte någon form av diskriminering, våld, mobbning, trakasserier eller kränkande behandling i vår verksamhet. Vi arbetar för att alla barn och vuxna ska vara lika värda.

Enligt nya skollagen (SFS 2010:800) är alla pedagoger, samt annan personal som arbetar på förskolan, skyldig att anmäla om de får kännedom om att ett barn kan ha blivit utsatt för trakasserier eller kränkande behandling. Detta ska anmälas till rektor. Chefen är i sin tur skyldig att föra informationen vidare till huvudmannen (kyrkoherde och kyrkorådet).

## 7.2 Rutiner

Personalen håller god uppsikt över alla platser där barn leker inomhus och utomhus.

Personalen är observant på signaler som visar på att barn inte trivs, är otrygga eller känner rädsla.

Observation och dokumentation av kränkande behandling.

(bilaga 4)

### **7.2.1 Personal, vårdnadshavare och barn kan vända sig till:**

Förskolans personal oavsett avdelningstillhörighet samt rektor.

### **7.2.2 Rutiner för att utreda och åtgärda när barn kränks av andra barn:**

Vid kränkande handling eller vid misstanke om kränkning, ska dokumentation göras av närvarande personal som såg det inträffade/ alternativt var den förste som hörde talas om det inträffade. Denna person är dokumentationsansvarig.

Samtal genomförs omedelbart med de berörda barnen.

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

Vid kränkande behandling eller vid misstanke om kränkning ska dokumentationen göras av personal som var närvarande/såg det inträffade, alternativt var den förste som hörde talas om det inträffade. Rektor ska omedelbart kontaktas.

Om ett barn blir kränkt av elev, praktikant eller lärarstuderande ska rektor kontaktas omedelbart och därefter handledare och skola.

Vårdnadshavare ska informeras så snart som möjligt.

Rektor ansvarar för dokumentation.

### 7.3 Rutiner för uppföljning

Uppföljning sker av den dokumenterade händelsen med en veckas mellanrum av personal som varit dokumentationsansvarig samt rektor.

### 7.4 Rutiner för dokumentation

Person som upptäcker/observerat kränkning är dokumentationsansvarig.

Dokumentation delges rektor som anmäler till huvudman (kyrkoherde och kyrkoråd).

Enligt skollagen (SFS 2010:800) är personal i förskolan som får kännedom om att ett barn kan ha blivit utsatt för trakasserier eller kränkande behandling skyldig att anmäla detta till rektorn.

Chefen är i sin tur skyldig att föra informationen vidare till huvudmannen.

### 7.5 Ansvarsförhållande

Rektor är ytterst ansvarig för det åtgärdande arbetet.

Avdelningens personal ansvarar för att genomföra de åtgärder som är beslutande, samt att observera och dokumentera fortlöpande för att se om det leder till förbättring eller om annan åtgärd behöver göras.

## Uppföljning/revidering av planen

Rektor ansvarar för följa upp och revidera det årliga arbetet utifrån planen

### Bilaga 1

#### 9.1 LAGARNA

##### Ur **Diskrimineringslagen 2008:567**

Lagen har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Tillägg ur **Diskrimineringslagen 2008:567**

**4 §** Bristande tillgänglighet: att en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att sådana åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning.

#### Ur Skollagen 1 kap. 5§ (utdrag)

Utbildningen ska utformas i överensstämmelse med grundläggande demokratiska värderingar och de mänskliga rättigheterna som människolivets okränkbarhet, individens frihet och integritet, alla människors lika värde, jämställdhet samt solidaritet mellan människor. Var och en som verkar inom utbildningen ska främja de mänskliga rättigheterna och aktivt motverka alla former av kränkande behandling.

#### Ur Skollagen 6 kap. åtgärder mot kränkande behandling (utdrag)

**7§** Huvudmannen ska se till att det genomförs åtgärder för att förebygga och förhindra att barn och elever utsätts för kränkande behandling.

**10 §** En lärare, förskollärare eller annan personal som får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till förskolechefen eller rektorn. En förskolechef eller rektor som får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till huvudmannen. Huvudmannen är skyldig att skyndsamt utreda omständigheterna kring de uppgivna kränkningarna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra kränkande behandling i framtiden.

Första stycket första och andra meningarna ska tillämpas på motsvarande sätt om ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier på sätt som avses i diskrimineringslagen (2008:567).

## 9.2 Bilaga 2.

### Definition av begrepp

#### Diskriminering

*Diskriminering* innebär att förskolan på osaliga grunder behandlar ett barn/vuxen sämre än andra barn och vuxna. Diskrimineringen kan vara *direkt* eller *indirekt*.

Med *direkt* diskriminering får inte barn/vuxen missgynnas genom särbehandling på grund av någon av de åtta diskrimineringsgrunderna som lagen omfattar.



## De åtta diskrimineringsgrunderna:

- Kön
- Könsidentitet eller könsuttryck
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning
- Ålder
- Bristande tillgänglighet

*Indirekt* diskriminering är när man behandlar alla lika, exempelvis när förskolan tillämpar en bestämmelse eller ett tillvägagångssätt som verkar neutralt, men som i praktiken missgynnar barn med ett visst kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder samt bristande tillgänglighet.

## Trakasserier

*Trakasserier* är en aktiv, medveten handling som kränker barns/vuxens värdighet och som har koppling till någon av de åtta diskrimineringsgrunderna.

## Annan kränkande behandling

*Kränkande behandling* är ett uppträdande som kränker ett barns eller en vuxens värdighet. Kränkningarna kan bestå av till exempel nedsättande ord, ryktesspridning, förlöjligande eller fysiska handlingar. De kan äga rum vid enstaka tillfällen eller vara systematiska och återkommande, exempelvis som vid *mobbing*. En viktig utgångspunkt är att den som uppger sig ha blivit kränkt *alltid* måste tas på allvar. Det är barnet eller den vuxne, verbalt eller via kroppsspråk, som avgör om beteendet eller handlingen är kränkande.

## 9.4 Bilaga 4

### **Dokumentationsmall vid mobbning och kränkning**

Namn på den utsatte:.....

Vilka är mobbarna/utövarna av kränkningen?

.....

Hur har mobbingen/kränkningen gått till?

.....  
.....  
.....  
.....

Hur många gånger har trakasserier/kränkningar förekommit?

.....  
.....

För anteckningarna:..... datum:.....kl:....

