

# Likabehandlingsplan 2023–2024

## Plan mot diskriminering och kränkande behandling

Furuby förskola

Utbildningsförvaltningen Växjö kommun

<b>Dokumenttyp</b>	<b>Fastställd</b>	<b>Senast ändrad</b>
Enhetsspecifikt styrdokument	Furuby förskola 2023-10-30	Furuby förskola 2023-11-03
<b>Dokumentinformation</b> <p>Varje enhet ska årligen upprätta dokumentation som klargör vilka riktlinjer och rutiner som verksamheten har för att förhindra diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier, samt följa upp och utvärdera dessa. Varje enhet ska även upprätta en plan med en översikt av de åtgärder som behövs för att förebygga eller förhindra kränkande behandling, och vilka åtgärder som avses genomföras under det kommande året; föregående års genomförande av de planerade åtgärder ska redogöras för.</p> <p>Likabehandlingsplanen möter de krav som ställs på utbildningsanordnaren i diskrimineringslagen och skollagen.</p>		

## Inledning

Förskolan har tre avdelningar och ca 55 barn mellan 1–6 år. Likabehandlingsplanen omfattar hela förskolan. Rektor för Furuby förskola är Martina Klevegård Samuelsson och biträdande rektor Anna Ek.

Syftet med planen är att främja barns lika rättigheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder samt förebygga och förhindra diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

Alla barn och har rätt att lära och utveckla i en trygg miljö och att bemötas med respekt. Därför är det viktigt att arbeta förebyggande mot diskriminering och kränkande behandling.

Arbetet regleras av

- Barnkonventionen artikel 2, 13, 14, 23, 28, 30
- Diskrimineringslagen
- 6 kap i Skollagen

I förskolans Läroplan – Lpfö 18 tas även dessa frågor upp under rubriken Grundläggande värden och pedagogernas uppdrag.

“Var och en som verkar inom förskolan ska främja aktning för människolivets okränkbarhet, individens frihet och integritet, alla människors lika värde, jämställdhet mellan kvinnor och män, flickor och pojkar, samt solidaritet mellan människor. Inget

barn ska i förskolan bli utsatt för diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder, hos barnet eller någon som barnet har anknytning till, eller för annan kränkande behandling. Alla sådana tendenser ska aktivt motverkas.” (Lpfö 18, s.5)

## Mål och riktlinjer, normer och värden

### **Förskollärare ska ansvara för att:**

- varje barn får sina behov respekterade och tillgodosedda och får uppleva sitt eget värde.
- förskolan tillämpar ett demokratiskt arbetssätt där barnen aktivt deltar
- aktivt inkludera ett jämställdhetsperspektiv så att alla barn får likvärdiga möjligheter till utvidgade perspektiv och val oavsett könstillhörighet, och
- utveckla normer och förhållningssätt för arbetet och samvaron i barngruppen (Lpfö 18, s.12)

### **Arbetslaget ska:**

- visa respekt för individen och medverka till att skapa ett demokratiskt klimat, där barnen får möjlighet att känna samhörighet och utveckla ansvar och solidaritet,
- samverka i arbetet med aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering och kränkande behandling,
- medvetet och aktivt arbeta med jämställdhet,
- stimulera barnens samspel samt hjälpa och stödja dem att bearbeta konflikter, reda ut missförstånd, kompromissa och respektera varandra,
- uppmärksamma och problematisera etiska dilemman och livsfrågor i vardagen,
- uppmärksamma barnen på att människor kan ha olika värderingar som styr deras uppfattningar och handlingar och samtidigt förankra de grundläggandena värdena,
- samarbeta med vårdnadshavare, samt diskutera regler och förhållningssätt i förskolan med vårdnadshavare, för att främja barnets utveckling till en ansvarskännande människa och samhällsmedlem (Lpfö 18 s.13)

### **Förskolan ska ge varje barn förutsättningarna att utveckla:**

- sin identitet och känna trygghet i den samt medvetenhet om rätten till sin kroppsliga och personliga integritet,
- självständighet och tillit till sin egen förmåga,
- förmåga att fungera enskilt och i grupp, samarbeta, hantera konflikter och förstå rättigheter och skyldigheter samt att ta ansvar för gemensamma regler,
- förmåga att lyssna på och reflektera över andras uppfattningar samt att reflektera och ge uttryck för egna uppfattningar. (Lpfö 18 s.13)

## Förtydligande av förekommande begrepp:

### **Diskriminering:**

Övergripande begrepp för negativ och kränkande behandling av individer eller grupper av individer utifrån diskrimineringsgrunderna.

### **Direkt diskriminering:**

Innebär att ett barn missgynnas i förhållande till andra om missgynnandet har samband med de sju diskrimineringsgrunderna.

### **Indirekt diskriminering:**

Innebär att ett barn missgynnas genom tillämpning av bestämmelser, kriterier eller handlingssätt som framstår som neutrala men som i praktiken särskilt missgynnar ett barn enligt de sju diskrimineringsgrunderna.

### **Trakasserier:**

Uppträdande som kränker ett barns värdighet och som har samband med de sju diskrimineringsgrunderna.

### **Kränkande behandling:**

Förskolan skall förebygga och förhindra det som i lagen benämns som kränkande behandling. Kränkande behandling är att uppträdande som kränker ett barns värdighet, men saknar koppling till någon av diskrimineringsgrunderna. Det kan vara mobbing men också enstaka händelser. Utfrysning, knuffar eller rycka i håret räknas också som kränkande behandling.

## De sju diskrimineringsgrunderna:

1. **Kön** - trakasserier som har samband med kön, könsdiskriminering men också sexuella trakasserier.
2. **Etnisk tillhörighet** - att någon tillhör en grupp med samma nationella eller etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.
3. **Religion och annan trosuppfattning** - Innefattar uppfattningar som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning.
4. **Funktionsnedsättning (funktionsvariation)** - varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga.
5. **Sexuell läggning** - Här menas homosexualitet, bisexualitet, poly sexualitet, pansexualitet och heterosexuallitet.
6. **Könsöverskridande identitet eller uttryck** - I diskrimineringslagen avses här de flesta transpersoner. Transpersoner är ett paraplybegrepp som används om människor som på olika sätt bryter mot samhällets normer kring könsidentitet och könsuttryck. De bryter mot föreställningar om hur pojkar och flickor förväntas vara och se ut. Transpersoner kan till exempel vara transvestiter, intersexuella (personer som fötts med oklar könstillhörighet) eller inter- och transgenderpersoner (personer som definierar sig bortom kön eller utanför de traditionella könsidentiteterna).
7. **Ålder** - Omfattar alla individer, unga som gamla och ingen får diskrimineras pga. av sin ålder.

## Förskolans vision:

På förskolan i Furuby ska inget barn eller vuxen bli diskriminerat, trakasserat eller utsatt för kränkande behandling. Alla barn ska bli sedda, komma tilltals, få bekräftelse, känna sig trygga med all personal. Alla barn ska få uppleva tillfredställelsen och glädje att lära. Alla vuxna i förskolan ska följa enhetens regler och ta ansvar genom att vara vuxna förebilder. Tydliga gränser ger barn, föräldrar och personal trygghet.

För att arbetet ska vara förenligt med att kunna uppnå visionen behöver vi löpande arbeta både förebyggande och främjande i vardagsarbetet, samt åtgärdande arbete som att tidigt upptäcka, utreda och vidta åtgärder.

## Främjande, förebyggande och åtgärdande arbete:

Skolverket beskriver arbete mot diskriminering och kränkande behandling som **främjande, förebyggande** och **åtgärdande**.

Med det **främjande arbete** menas det positiva arbete som vi kontinuerligt utför. I Furuby förskola handlar det arbetet till exempel om att skapa tillitsfulla relationer, trivsel, lustfyllt lärande, och trygghet. Det görs bland annat genom barns delaktighet och inflytande. Men också genom att stärka barns demokratisk kompetens genom undervisning. Det främjande arbete handlar också om att organisera för kompetensutveckling av personal kring normer och värden, mänskliga rättigheter, jämställdhet barnens bästa etcetera men också Det främjande arbetet är alltså själva grogrunden, och är en bärande del i undervisningen, och ska pågå kontinuerligt och tar alltså sin ansats från förskolans värdegrund, barns delaktighet och inflytande, samarbete med hemmen, samt organisationens stabilitet. Det främjande arbete får alltså en förebyggande effekt, vilket skapar en trygg miljö för alla, så att varje barn trivs, lär och utvecklas i förskolan.

I det **förebyggande arbete** riktar blicken tvärtom på risker. Det handlar om att undersöka och följa upp verksamheten ur olika aspekter. För att bättre identifiera risker och kartlägga risker är barns delaktighet och upplevelse centrala. Kartläggningarna behöver sedan analyseras. Resultaten ligga därefter till grund för insatser som syftar att undanröja de identifierade hindren. Insatserna för att komma till rätta med problemen kan handla om att förbättra förskolans organisation, kultur, kompetensutveckling av personalen etc.

Det **åtgärdande arbete** sker när något upptäckts som måste stoppas och utredas, och därefter vidta nödvändiga åtgärden så att det inte händer igen. Det förutsätter **rutiner** för skydd, att utreda förhållandena, att rapportera kränkningar av olika slag, att informera barn och vårdnadshavare samt att ha rutiner för tillämpning av samverkan med andra myndigheter. Rutinerna ska tillämpas av all personal och vara kända för alla. Väl fungerande rutiner för åtgärdande arbete främjar trygghet och verkar därmed förebyggande.

Främjande, förebyggande och åtgärdande arbete är ömsesidigt förstärkande och hänger nära samman men uppdelningen gör det enklare att förstå och organisera arbetet.

**Därför arbetar vi i det främjande arbetet kontinuerligt med:**

- Uppstart kring fokusområdet "Normer och värden". Värdegrundsarbete följer sedan med under hela året i barngrupperna

- Att följa barns upplevelse av trygghet och trivsel genom pedagogisk dokumentation.
- Dagliga rutiner för barnens igenkännande och trygghet.
- Att ansvar och skapa goda möten och tydlig introduktion vid inskolningarna. Obs. att inskolningen är en viktig start för barnen/föräldrar att lära känna förskolans miljö, rutiner, regler och vilka som finns på förskolan, dvs. kamrater och personal.
- Att vi vuxna i alla situationer är goda förebild genom att tex. hälsa på alla, lyssna aktivt.
- Att aktualisera livsmedelverkets rekommendationer kring interagerad måltid föra löpande reflektioner kring måltider.
- Att ta vara på varje barns möjligheter, starka sidor och synliggöra det positiva.
- En tillåtande kultur kring att pröva sig fram och samtidigt motverka en rädsla för att misslyckas oberoende av kön.
- Vi bemöter alla föräldrar lika angående information om barnen och verksamheten, oavsett kön, ålder, sexuell läggning, funktionshinder och socialbakgrund och religion. Vid behov försöker vi använda språkligt inskolningsstöd och tolk.
- Att ge pojkar och flickor lika tillgång till resurser såsom talutrymme, utrymme, uppmärksamhet, stöd.
- Att skapa miljöer på förskolan där både pojkar och flickor kan utveckla sina förmågor och intressen utan att bli hämmade av traditionella könsmonster.
- Att arbeta språkutvecklande och ge barn möjlighet att utveckla en flerspråkig kompetens.
- Att lyfta barns rätt till sin religion.
- Att anpassa vår verksamhet, aktiviteter och maten för barn med funktionsvariation och med hänsyn till barns olika förutsättningar.
- Att ha barnböcker som synliggör olika typer av familjer. Bejaka varje barns rätt att känna stolthet över sin familj.
- Att bemöta barnet efter sina förutsättningar oavsett ålder.

#### **I det förebyggande arbetet arbetar vi med:**

- Språkstimulerande aktiviteter med alla barn varje vecka. Kan exempelvis vara sagor/sånger.
- TAKK – Tecken som alternativ och kompletterande kommunikation. Där ingår både AKK och bildstöd.
- TLM – tillgängliga lärmiljöer.
- Regelbundna barnhälsoträffar.
- Att uppmärksamma om någon saknas i gruppen. Detta för att stärka barns omtanke kring varandra. Till exempel vid samling uppmärksamma vilka barn som är på plats och vilka som är lediga/sjuka.
- Att uppmuntra alla barn att hjälpa varandra och vara goda kamrater och ge barnen verktyg/strategier för konflikthantering, såsom stopppordet... tre stegsmetoden.

- Nya vikarier/studenter/elever ska inte byta blöja.
- Kartlägga risker för kränkningar genom trygghetsvandring på avdelningarna och på gården. Barns delaktighet är central i kartläggningens genomförande. Minst en gång per läsår och vid behov. Se kartläggningsmaterial – frågeenkäter.
- Vi har återkommande diskussioner om främjande arbete för likabehandling och hur vi ska förebygga diskriminering och kränkande behandling vid våra arbetsplatsträffar. Utgångspunkten är Växjö kommuns värdegrund (bilaga A).
- Med känslbilder/barnintervjuer för att kartlägga stämningen i gruppen. 1 gång per termin.

## Åtgärdande arbete:

### **Rutiner för akuta situationer:**

- vid **konstaterad** kränkning mellan barn ska en Stella – anmälan upprättas. Det är pedagogernas ansvar att informera berörda föräldrar, både till det barn som kränkts och det/de barnen som kränker. Eventuella åtgärden/handlingsplan tas fram i samverkan med föräldrar. Obs att när man beslutar om åtgärder ska man titta på både individnivå, grupp och organisationsnivå. Till exempel åtgärder, förutom samtal med inblandade barn/föräldrar, kan vara föräldramöte, gruppsamtal och organisation.
- Får personal i förskolan kännedom om att ett barn kan ha blivit utsatt för kränkande behandling är de skyldiga att meddela detta till rektor.
- Kränkningar som begås av personal är mycket allvarliga och ska därför informeras omedelbart till rektor. Det är rektorns ansvar att utreda om det förekommit kränkningar. Obs att barn som blir kränkta av vuxna är i en utsatt situation eftersom barnet är i beroendeställning. Se Nedan

### **Rutiner för att tidigt upptäcka trakasserier och kränkande behandling:**

- Vid **risk** för kränkningar ska en "Stella – anmälan" också upprättas.
- Pedagogerna håller uppsikt över alla platser där barnen leker, såväl inom- som utomhus.
- Uppfattar pedagoger kränkande inslag i en situation, i ord eller handling tas detta upp genast med de inblandade barnen.

### **Rutiner för då vuxna diskriminerar eller kränker barn:**

- Om ett barn blir kränkt av vuxen och tar kontakt med annan personal ska denna anmäla ärendet direkt till rektor.
- Om personal ser att ett barn blir kränkt av en annan vuxen ska även detta anmälas till rektor.
  - Rektor ska omgående informeras som därefter anmäler detta till huvudmannen och skyndsamt fullföljer utredningen, enligt utarbetad rutin av kränkande behandling för utbildningsförvaltningen.
  - Rektor vidtar åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra kränkande behandling i framtiden.
  - Rektor har samtal med barnet och därefter den vuxne för att ta reda på fakta om situationen.
  - Rektor tar kontakt med barnets vårdnadshavare och informerar om den uppkomna situationen.

- Rektor har samtal med den vuxne som kränkt barnet och informerar om det oacceptabla beteendet. Rektor dokumenterar händelsen och återkopplar till huvudmannen.

#### **Rutiner för uppföljning:**

- Rektor ansvarar för att uppföljning och utvärdering sker av de beslutade åtgärderna

### Att som vårdnadshavare anmäla kränkande behandling, diskriminering eller trakasserier:

Du som vårdnadshavare behöver inte själv anmäla till huvudmannen, eller rektor, utan det räcker att berätta att ditt barn upplevt sig vara kränkt till vem som helst i personalen som du känner dig bekväm att tala med. Det spelar heller inte någon roll hur personalen får informationen till sig – om du föredrar att skriva ett brev eller liknande går det bra.

- Får du/ni vetskap om att ditt barn blir diskriminerat, trakasserat eller utsatt för kränkande behandling ber vi dig/er så fort som möjligt kontakta förskolans personal.
- Får du/ni vetskap om att ditt barn diskriminerar, trakasserar eller utsätter någon för kränkande behandling måste du/ni alltid göra helt klart för barnet att du/ni inte accepterar detta. Tala också om att du/ni ser mycket allvarligt på ett sådant beteende. Därefter kontaktas förskolan för ett fortsatt samarbete.

### Ansvarsfördelning:

- All personal ska löpande arbeta med det främjande arbete och aktivt genomföra det förebyggande arbetet och vara väl insatt i planen.
- Rektorn har huvudansvaret för att främja lika behandling på förskolan. Målen ska kommuniceras med alla arbetslag på förskolan.
- All personal som misstänker, upptäcker eller får kännedom om diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling är skyldig att omgående agera för att förhindra fortsatt kränkande behandling, meddela och informera snarast ansvarig personal.
- All personal ska uppmärksamma vad som händer hela förskolan, inte enbart på den egna avdelningen genom att informera rektor och berörd personal. Därefter tar rutiner för akuta situationer vid.

### Personalens kompetensutveckling:

- Återkommande diskussioner på APT-möten
- Fortbildning pedagogisk dokumentation
- Personalen tar del av kompetensutveckling som rör likabehandling.

## Plan och åtgärder 2023–2024:

### **Målsättning 1 – Inget barn eller vuxen ska bli diskriminerad, trakasserad eller utsatt för kränkande behandling.**

Nuläge	I nuläget har vi inga tydliga rutiner som genomförs. Det står skrivet om rutiner och förebyggande arbete under rubrik ”Åtgärdande arbete”.
Åtgärder	Utarbetar intervjumaterial som är anpassat till barns ålder. Samt genomföra trygghetsvandringar med regelbundenhet. Utarbeta en språkpolicy. Arbeta med TAKK och tillgängliga lärmiljöer.
Tidsplan	2023/2024.
Ansvarig	Ledningsgrupp/förskollärare.

### **Målsättning 2 – Alla barn ska bli sedda, komma till tals, få bekräftelse, känna sig trygga med all personal.**

Nuläge	Många vikarier och rotation bland personal leder till otrygga förutsättningar. Barns inflytande idag behöver stärkas bland annat i förhållande till kompisar, miljöer, organisation.
Åtgärder	Stärka barns tilltro till sin egen förmåga. Använda strategier och metoder som TAKK, TLM och genuspedagogik (motverka stereotypa könsmonster)
Tidsplan	2023/2024.
Ansvariga	Alla pedagoger.

### **Målsättning 3 – Uppleva tillfredsställelsen och glädjen att lära.**

Nuläge	Många barn efterfrågar ”hjälp” vid situationer som vi upplever barnen bemästrar. Exempelvis när barnen tar på sig sina kläder.
Åtgärder	Vi tar ansvar för en lärmiljö där barn i större utsträckning lyckas.
Tidsplan	2023/2024.
Ansvariga	Alla pedagoger.



## Hur planen kommuniceras och ger delaktighet:

Vid första föräldramötet under hösten får föräldrarna information om planen. Föräldrarna ges möjlighet att lämna synpunkter på planen.

Utifrån intervjusamtal med barnen och observationer i grupperna tar personalen hänsyn till barnens synpunkter. Med tanke på barnens ålder är det pedagogernas ansvar att utföra planeringsarbetet.

På följande sätt får barn och föräldrarna inflytande:

- Tillsammans med barnen skapar vi positiva trivselregler och i vardagssamtal med barnen pågår alltid värdegrundsarbete.
- Barnen har inflytande över planens utformning genom sin upplevelse av trygghet och trivsel som undersöks genom trygghetsvandringar och enskilda enkäter.
- Vi välkomnar synpunkter från föräldrar. Tillfällen för föräldrainflytande i frågan finns t.ex. vid inskolning, föräldramöte och utvecklingssamtal där vi ber om synpunkter från våra föräldrar samt vid utbildningsförvaltningens övergripande förskole- och skolundersökning.

Information om likabehandlingsplanen ges:

- Till nyanställda vid introduktionssamtal – ansvar ektor
- Till nya barn och föräldrar vid inskolning och vid första föräldramöte på höstterminen – ansvar avdelningspersonal.
- Via hemsidan - Planen finns tillgänglig på förskolans webbsida – ansvar Rektor