

LIKABEHANDLINGSPLAN

**samt plan mot kränkande
behandling**

Lasse Maja förskola

2024-2025



Innehållsförteckning

1. VÅR VISION	4
2. ORGANISATION	4
ANSVARSFÖRDELNING	4
<i>Rektorn ansvarar för att:.....</i>	4
<i>Personalen ansvarar för att:</i>	5
3. DELAKTIGHET	5
FÖRDELNING.....	5
<i>Barnens delaktighet</i>	5
<i>Personalens delaktighet.....</i>	5
<i>Vårdnadshavarnas delaktighet</i>	5
4. BAKGRUND.....	6
5. DEFINITIONER OCH BEGREPP.....	6
OLIKA FORMER AV DISKRIMINERING.....	6
<i>Direkt diskriminering.....</i>	6
<i>Indirekt diskriminering</i>	7
<i>Bristande tillgänglighet.....</i>	8
<i>Trakasserier.....</i>	8
<i>Sexuella trakasserier</i>	8
<i>Instruktioner att diskriminera</i>	8
DISKRIMINERINGSGRUNDER	9
<i>Kön</i>	9
<i>Könsöverskridande identitet eller uttryck</i>	9
<i>Etnisk tillhörighet</i>	10
<i>Religion eller annan trosuppfattning</i>	10
<i>Funktionsnedsättning.....</i>	10
<i>Sexuell läggning</i>	11
<i>Ålder.....</i>	11
KRÄNKANDE BEHANDLING	11
6. GEMENSAMT MÅL FÖR ALLA AVDELNINGAR	12
ÅTGÄRDER.....	12
<i>Ledning.....</i>	12
<i>Arbetslagen</i>	12
7. NULÄGESANALYS.....	13
KARTLÄGGA	13
<i>Kartläggningsmetoder</i>	13
<i>Områden som berörs i kartläggningen</i>	13
<i>Kartläggning av verksamheten</i>	13
ANALYSERA.....	14
<i>Analys av riskbedömningsenkäten.....</i>	14
<i>Analys av barnvandringar och barnenkäten</i>	14
<i>Analys av föräldrasamverkan.....</i>	14
<i>Analys av olycks- och tillbudsblanketter.....</i>	15
<i>Analys av attitydundersökningen.....</i>	15

ÅTGÄRDA	15
<i>Akuta åtgärder</i>	15
<i>Förebyggande åtgärder</i>	15
RUTINER FÖR ATT TIDIGT UPPTÄCKA TRAKASSERIER OCH KRÄNKANDE BEHANDLING.....	16
<i>Personal som barn och vårdnadshavare kan vända sig till</i>	16
<i>Rutiner för att utreda och åtgärda vid kränkning</i>	16
<i>Ansvarsförhållande</i>	16
UTVÄRDERA.....	16
8. FRÄMJA LIKABEHANDLING	17
FRÄMJANDE INSATSER	17
9. PLAN MOT KRÄNKANDE BEHANDLING	18
RUTINER OCH HANDLINGSPLAN VID TRAKASSERIER OCH KRÄNKANDE BEHANDLING	18
<i>Upptäcka</i>	18
<i>Utreda</i>	18
<i>Åtgärda</i>	18
<i>Följa upp</i>	19
10. LAGAR OCH ANDRA STYRDOKUMENT	20
DISKRIMINERINGSLAG 2010:567	20
11. VEM SER TILL ATT LAGARNA FÖLJS?	21
DISKRIMINERINGSOMBUDSMANNEN (DO).....	21
BARN- OCH ELEVOMBUDET (BEO)	22
ARBETSMILJÖVERKET (AV)	22
KONTAKTUPPGIFTER	22
INFORMATION TILL HEMMEN OM LIKABEHANDLINGSPLANEN OCH VÅRT ARBETE MOT	
KRÄNKANDE BEHANDLING	23

1. Vår vision

Lasse Maja förskola bedriver förskoleverksamhet och ytterst ansvarig för planen är rektor Camilla Vainikka.

På vår förskola ska alla människor bli respekterade och känna sig trygga. Förskolan ska främja lika rättigheter och möjligheter, oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Ingen människa ska bli diskriminerad, trakasserad eller utsatt för kränkande behandling. Vi ska sålunda arbeta aktivt med jämställdhet, likabehandling och normkritik i det dagliga arbetet med barn, kollegor och vårdnadshavare.

(Vi hämtar i vissa delar av planen inspiration och en del exempel från "Förebygga diskriminering och kränkande behandling – främja likabehandling"; en handledning för förskolan skriven av DO, BEO och Skolinspektionen. Vi har även använt oss av <https://www.do.se/diskriminering> och Refors Legge, Maria, (2022), *Juridik i förskolan*, Gothia Kompetens.)

2. Organisation

Ansvarsfördelning

Rektorn ansvarar för att:

- Ärligen 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. I detta utbildningsansvar ingår att se till att samtlig personal får utbildning i jämställdhet, likabehandling och normkritik.
- Utreda, 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.

3. Delaktighet

Fördelning

Barnens delaktighet

- 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, såsom med kroppsspråk, genom skapande och genom lek.
- Vi arbetar med normkritisk litteratur som behandlar frågor kring likabehandling, exempelvis Kompisböckerna, 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).

Personalens delaktighet

- Genom att svara på en enkät som innehåller frågor om just diskriminering och kränkande behandling på arbetsplatsen.
- Genom att vara med och kartlägga, analysera, åtgärda och utvärdera arbetet mot diskriminering och kränkande behandling.

Vårdnadshavarnas delaktighet

- Genom den dagliga kontakten med personalen, men även i andra samtalsformer såsom utvecklingssamtal.
- Likabehandlingsplanen tas upp på föräldramötet under året.
- Likabehandlingsplanen ska finnas tillgänglig och synlig, exempelvis på hemsidan.

4. Bakgrund

Likabehandlingsarbetet regleras i två regelverk som har ett gemensamt syfte: Att skydda barn och elever mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling:

Förskolan ska varje år upprätta två planer för likabehandlingsarbetet, en likabehandlingsplan (3 kap. 16§ diskrimineringslagen) och en plan mot kränkande behandling (enligt 14 a kap. 8 § skollagen). Arbetet bör "[...] bedrivs så att det resulterar i en gemensam plan eller i två planer som hänger ihop på ett systematiskt sätt." (do.se).

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 människors lika värde.

Bestämmelser i diskrimineringslagen och skollagen förbjuder diskriminering och kränkande behandling och ställer krav på att verksamheterna bedriver ett målinriktat arbete för att främja människors lika rättigheter och möjligheter och för att förebygga trakasserier och kränkande behandling. Om trakasserier eller andra kränkningar äger rum i eller i samband med verksamheten, är huvudmannen skyldig att utreda och åtgärda det inträffade.

5. Definitioner och begrepp

Olika former av diskriminering

När förskolan på osakliga grunder behandlar ett barn sämre än andra barn och missgynnandet har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck eller ålder. Ett barn kan också bli diskriminerat om barnet blir särbehandlat på grund av en anhörig sexuella läggning, funktionsvariation med mera.

Diskrimineringsformerna skiljer sig åt i fråga om adressat (vem som skyddas), omfattning (hur brett skyddet är) och rekvisit (vad som krävs för att bestämmelsen ska bli tillämplig). Det är beror på att vissa former av diskriminering kräver en överordnad ställning medan andra kan utföras av jämbördiga parter.

Direkt diskriminering

Direkt diskriminering är när någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation. För att

det ska räknas som diskriminering ska missgynnandet ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Om en händelse är diskriminering beror alltid på den enskilda situationen.

Exempel

Ledningen för den fristående förskolan har beslutat att inte ta emot barn med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF) eftersom den enligt förskolans ledning "tar för mycket resurser i anspråk" och innebär krav på förskollärare med specialistkompetens. Istället vill man profilera förskolan som ett alternativ för barn som inte är i så stort behov av särskilt stöd.

Indirekt diskriminering

Indirekt diskriminering är när det finns *en regel eller en rutin som verkar neutral* men särskilt missgynnar personer med

- visst kön
- viss könsidentitet eller uttryck
- viss etnisk tillhörighet
- viss religion eller annan trosuppfattning
- viss funktionsnedsättning
- viss sexuell läggning
- viss ålder

Då kan regeln vara diskriminerande, trots att det är samma regel som tillämpas för alla. Det kan till exempel handla om krav på viss längd som kan missgynna kvinnor och krav på körkort som kan missgynna personer med funktionsnedsättning.

Det är dock *inte indirekt diskriminering* om följande kriterier är uppfyllda:

- Syftet med regeln eller rutinen är *berättigat*, det vill säga befogat och objektivt godtagbart. Detta innebär att syftet ska vara värt att skydda i sig och vara tillräckligt viktigt för att kunna få företräde framför principen om icke-diskriminering.
- De medel som används är *lämpliga och nödvändiga* för att uppnå syftet. Det innebär att det inte finns andra alternativ eller medel för att uppnå syftet.

Det går inte att göra en generell bedömning av om en regel är lämplig och nödvändig för att uppnå ett berättigat syfte, utan det måste alltid avgöras från fall till fall.

Exempel

En förskola har problem med budgeten. För att spara pengar bestämmer sig ledningen för att sluta servera så många olika maträtter vid lunch. Flera vårdnadshavare blir upprörda av förskolans beslut, men de som känner sig allra mest kränkta är vårdnadshavare till barn som tillhör den judiska eller muslimska tron. Detta eftersom barnens religioner förbjuder dem att äta flera

av de ingredienser som ofta ingår i de rätter förskolans kökspersonal serverar, bland annat fläsk och skaldjur.

Bristande tillgänglighet

Bristande tillgänglighet är när en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att en verksamhet inte genomför skäligen tillgänglighetsåtgärder för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning.

Exempel

Markus är fyra år och diagnostiserades med cerebral pares i två-årsåldern. Markus har svårt att ta sig runt i förskolans lokaler och har behov av en extra resursperson för att kunna delta i förskolans aktiviteter på samma sätt som de andra barnen på avdelningen. AV ekonomiska skäl har förskolans ledning dock valt att endast anställa en resursperson på 50 procent av den tid som Markus är på förskolan.

Trakasserier

Trakasserier är ett agerande som kränker någons värdighet och som har samband med en eller flera av de sju diskrimineringsgrunderna. Det kan handla om kommentarer, nedsättande skämt, gester eller utfrysning.

Exempel

Patrik kallar Kodjo för ett nedsättande tillmäle som anspelar på Kodjos etnicitet.

Sexuella trakasserier

Sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Förutom kommentarer och ord kan det vara att någon till exempel tafsar eller kastar närgångna blickar. Det kan också handla om ovälkomna komplimanger, inbjudningar och anspelningar.

Exempel

Saga, som är tre och ett halvt, uppvisar så kallade sexuella beteendeproblem. Pedagogerna på hennes förskola har tidigare noterat att hon ibland leker sexuella lekar för sig själv, men på senare tid har dessa lekar allt oftare börjat övergå i att hon utsätter andra barn på avdelningen för sexuella handlingar.

Instruktioner att diskriminera

Instruktioner att diskriminera är en av de sex formerna av diskriminering som tas upp i lagen.

Exempel på instruktioner är när någon ger en order eller instruerar någon som är i beroendeställning, till exempel en anställd, att diskriminera någon annan.

Den här formen av diskriminering kan också handla om att ge en instruktion att diskriminera till en person eller ett företag som har åtagit sig ett uppdrag, exempelvis ett bemanningsföretag.

Exempel

En kommunal huvudman fattar beslut om att barn med religiösa huvudbonader inte är välkomna i kommunens förskolor. Både förskollärare och rektorer i kommunen instrueras att tvinga barn med till exempel slöjor eller turbaner att ta av sig dem innan de kommer innanför förskolans grindar.

Det krävs att det finns någon form av beroendeförhållande eller uppdragsförhållande mellan den som ger och den som får instruktionen.

Diskrimineringsgrunder

Om någon diskrimineras (missgynnas eller kränks) måste det finnas ett samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna för att det ska vara diskriminering enligt lagen.

Kön

Begreppet kön innebär att någon är kvinna eller man. Förbudet mot könsdiskriminering omfattar också personer som planerar att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet.

Exempel

Trakasserier som har samband med kön kan exempelvis handla om uppmuntran av stereotypiskt beteende, ojämn fördelning av ansvar och uppmuntran eller ojämlika förväntningar av barnens lekar och användning av leksaker. Exempel: att säga till en grupp pojkar att "sluta vara så bråkiga" medan de inte säger något till en grupp flickor som är lika aktiva.

Könsöverskridande identitet eller uttryck

Med könsidentitet och könsuttryck avses i lagen att någon inte definierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel (eller på annat sätt) ger uttryck för att tillhöra ett annat kön än det som registrerats för hen vid födelsen. Begreppen omfattar dels en persons mentala eller självupplevda könsbild, dels hur någon uttrycker det som kan kallas personens sociala kön, till exempel genom kläder, kroppsspråk, smink eller frisyr.

Diskrimineringsgrunden avser vad som ofta brukar kallas transpersoner. Det är ett paraplybegrepp för människor vars könsidentitet eller könsuttryck tidvis eller alltid skiljer sig från normen för det kön som registrerats för dem när de föddes. Personer med intersexvariation omfattas också av skyddet mot diskriminering som avser könsidentitet eller könsuttryck.

Personer som planerar att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas av skyddet mot diskriminering som avser diskrimineringsgrunden kön.

DO använder ofta begreppen könsidentitet eller könsuttryck. Det beror på att DO anser att lagens begrepp ("könsöverskridande") riskerar att befästa en bild av att personer som omfattas av skyddet mot diskriminering är avvikare i ett samhälle där det finns starka normer och föreställningar om kön.

Etnisk tillhörighet

Med etnisk tillhörighet menas en individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Nationellt ursprung betyder att personer har samma nationstillhörighet, som till exempel finländare, polacker eller svenskar. Etniskt ursprung innebär att personer har ett relativt enhetligt kulturmönster. Som exempel kan nämnas att en person tillhör någon av de nationella minoriteterna såsom samer och romer.

Alla människor har en eller flera etniska tillhörigheter. Alla kan därför bli utsatta för etnisk diskriminering.

Exempel

Exkludering eller favorisering. Att välja ut eller ignorera barn baserat på deras etniska bakgrund.

Religion eller annan trosuppfattning

Med religion avses religiösa åskådningar som exempelvis hinduism, judendom, kristendom och islam. Annan trosuppfattning innefattar sådana övertygelser som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning, till exempel buddism, ateism och agnosticism. Politiska åskådningar och etiska eller filosofiska värderingar som inte har samband med religion omfattas inte av diskrimineringslagens skydd.

Exempel

Ett exempel kan vara om en pedagog medvetet undviker att inkludera eller engagera ett barn i firande på förskolan på grund av deras religion.

Funktionsnedsättning

Med funktionsnedsättning menas varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga. Det kan vara till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå. Tillfälliga begränsningar av en persons funktionsförmåga är inte en funktionsnedsättning i diskrimineringslagens mening. Funktionsnedsättning innebär en nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. Det är alltså något som en person har, inte något som en person är. En funktionsnedsättning kan märkas mer eller mindre i olika situationer som till exempel allergier, dyslexi, hörsel- och synskador med mera.

Exempel

Om de andra barnen använder nedvärderade eller nedsättande termer för att beskriva barnet med funktionsnedsättningen, till exempel genom att använda fula ord eller efterlikna rörelser eller beteenden som på ett sätt förlöjligar personen med funktionsnedsättningen.

Sexuell läggning

Lagen definierar sexuell läggning som homosexuell, heterosexuell och bisexuell läggning.

Ålder

Ålder innebär uppnådd levnadslängd. Alla människor, oavsett ålder omfattas av lagens skydd mot diskriminering.

Kränkande behandling

Kränkande behandling är uppträdande som kränker ett barns värdighet, men som inte har samband med någon 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 (Dolk, *Bångstyriga barn*, 2013, s.19). Barn kan utsätta varandra för kränkande behandling och pedagog kan utsätta barn för kränkande behandling. Men i skollagens mening kan barn däremot inte utsätta en pedagog för kränkande behandling. Skollagen skyddar alltså inte pedagogen mot kränkningar från barnen eller deras föräldrar. Detta innebär dock inte att pedagogen inte har ett rättsligt skydd mot kränkningar. Om pedagogen blir utsatt för kränkningar skyddas hen av arbetsmiljölagen.

Exempel:

- *Pedagogen håller tvååriga Sofia när Sofia inte vill ta på sig sina ytterkläder. Greppet blir ganska hårt i den stressade situationen och Sofia får ont. Dagen efter har hon ett blåmärke på sin högra arm där pedagogen hållit i henne.*
- *De femåriga bästa kompisarna David och Jin börjar bråka med varandra. Bråket slutar med att David slår Jin på armen och att Jin sparkar David på benet. Både David och Jin börjar gråta.*
- *Fyraåriga Alva får aldrig vara med och leka med de andra barnen på avdelningen. Ingen på förskolan är direkt dum mot Alva, men hon är nästan alltid ensam.*

6. Gemensamt mål för alla avdelningar

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.

Åtgärder

Ledning

Ska se till att personalen får fortbildning i normkritiskt arbete och likabehandling.

Arbetslagen

Arbetar aktivt med mål och åtgärder.
Utvecklar arbetet med pedagogisk dokumentation för att öka barns delaktighet.

7. Nulägesanalys

Kartlägga

Kartläggningsmetoder

Individnivå: Enkäter för barn samt personal, incidentrapporter och planerade samtal med barn och vårdnadshavare. Dessutom använder vi oss av Järfälla kommuns attitydundersökning som vänder sig till barn och vårdnadshavare.

Gruppnivå: Observationer och pedagogiska dokumentationer som används som reflektionsunderlag. Trygghetsvandringar (barn) både i inomhus- och utomhusmiljö.

Områden som berörs i kartläggningen

Diskriminering, trakasserier och kränkande behandling och kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning samt ålder.

Kartläggning av verksamheten

Vi har under våren genomfört trivselenkät med alla barn som är födda 2019 och äldre. Blommans avdelning har även haft flertalet samlingar där de har pratat om trivsel, hur vi mår, vad vi kan förbättra på förskolan m.m.

Vi har inte haft trygghetsvandringar med barnen men pratat med barnen under samlingar m.m. om att det är viktigt att de berättar om de tycker det är läskigt eller att de är rädda att vara på vissa ställen på förskolan.

Personalen har fått fylla i en riskbedömningsenkät angående frågor vad gäller trygghet, ergonomi, arbetsmiljö men även om diskriminering och kränkande behandling. Det har handlat om man har känt sig diskriminerad eller kränkt och om man har fått kunskap om vad som gäller på just denna arbetsplats/förskola vad gäller diskriminering och kränkande behandling samt hur man går vidare om man upptäcker att någon (barn eller personal) blir utsatta för det.

Vi har under utvecklingssamtalen tillsammans med vårdnadshavarna diskuterat barnens sociala samspel med varandra samt kommit överens om fortsatta mål i barnens lärande och utveckling.

Vi har haft föräldrasammankomster under året såsom fixarkväll, föräldramöte och Öppet Hus.

Vi har sett över de olycks- och tillbudsblanketter som gjorts under läsåret.

Vi har i år blivit inbjudna (efter att inte ha varit inbjudna under två år) av Järfälla kommun att delta i deras attitydundersökning. Vi hoppas att vi kommer bli det varje år framöver då det är en viktig del i att låta vårdnadshavarna och barnen delaktiga i vår

verksamhet. Och för att det är viktigt ur synvinkeln "Likvärdig förskola".

Analysera

Vi har identifierat följande utifrån den kartläggning vi har gjort:

Analys av riskbedömningsenkäten

Utifrån den riskbedömningsenkät som personalen svarat på har vi uppmärksammat att de känner till diskrimineringsarbetet på förskolan samt att personalen inte känner sig diskriminerade på arbetsplatsen. Svaren indikerar också på att alla kanske inte läst planen så noggrant.

Endast 12 pedagoger av 16 har svarat på enkäten.

Även i år känner sig personalen trygg och säker att vara ensam vid öppning och stängning. Detta beror förhoppningsvis på de tidigare åtgärder vi gjort.

Fortfarande har rektorn identifierat att några tycker att kommunikationen mellan pedagoger eller mellan pedagog och ledning inte är så bra.

Fortfarande ser vi utifrån riskbedömningsenkäten att det är flera som anser att arbetsledningen inte tar tag i problem och konflikter som uppstår. De känner sig osäkra på förtroendet och om det favoriseras.

Några känner också att tiden inte räcker till och att det är för lite uppmuntran och stöd från rektorn/ledningen.

Analys av barnvandringar och barnenkäten

Barnenkäten har gjorts under vårterminen 2024 ser väldigt positiv ut. De flesta barnen trivs och känner sig trygg på förskolan.

Det vi ser som positivt är att många barn besvarat enkäten med att de går till en vuxen på förskolan och berättar om någon varit dum mot hen på förskolan.

Vi märker fortfarande att många barn fortfarande kan och får öppna grindarna. Detta kommer vi ta upp på föräldramötet då det är i vårt intresse ur en säkerhetssynpunkt att de inte gör detta.

Analys av föräldrasamverkan

I de föräldrasamtal vi haft under läsåret, har vi tagit emot bra feedback.

Vi har god uppslutning på våra föräldrasammankomster och vi får signaler om att det pratas gott om Lasse Maja förskolan både intern (bland nuvarande vårdnadshavare) och externt (t.ex. i parken med vårdnadshavare som inte går hos oss än eller på Öppna förskolan)

Vi har även i år haft Öppet Hus dagar då vårdnadshavare, som funderar på att ställa sina barn i kö hos oss eller redan har ställt

sina barn i kö hos oss, kan komma och se förskolan och få fråga frågor som pedagogerna och rektorn svarar på. Mycket positiv feedback har getts.

Vi uppfattar det som att det är bra feedback i alla olika sammanhang.

Analys av olycks- och tillbudsblanketter

Vi har sett över de olycks- och tillbudsblanketter som kommit in. Vi ser inget mönster i var saker händer eller sker. När saker hänt har vi åtgärdat det direkt. Finns inget ställe på förskolan, varken inomhus eller utomhus, som barnen skadar sig mer på.

Vi har dock fått in fler blanketter än vanligt men vi tror att det beror på att vi nu fyller i fler blanketter.

Analys av attitydundersökningen

Är väldigt positiv. Endast två vårdnadshavare påpekar att miljön (ute eller inne?) inte ger så goda förutsättningar för utveckling och lärande.

Åtgärda

Akuta åtgärder

Utifrån vår analys av denna kartläggning ser vi inte att några akuta åtgärder behöver genomföras. Skulle det uppkomma något under året så kommer det självklart att åtgärdas direkt.

Förebyggande åtgärder

Vi kommer att fortsätta samtala och diskutera vår likabehandlingsplan, både bland personalen och barnen, så att den fortsätter att vara en aktiv del i vår verksamhet.

Vi kommer under 2024/2025 aktivt fortsätta diskutera vikten av bra och tydlig kommunikation mellan alla parter, barn som vuxna.

Ledningen kommer se över sitt arbete för att både förhindra och lösa konflikter och problem som kan uppstå. Vem ska göra vad i olika situationer, vem ska lösa konflikten eller problemet?

Ledningen, chefen eller personalen?

Ledningen kommer även se över ansvarsfördelningen i styrelsen. Detta så allt ansvar inte ligger på en person och detta ska kommuniceras ut till all personal så de vet vem de ska vända sig till i olika frågor.

Vi måste fortsätta att se varje barn, vara tillåtande och öppna i vårt sätt att lyssna in samt kommunicera med barnen. De måste få fortsätta känna sig trygga eftersom det är en sådan viktig del i att

barnen ska må bra och vilja vara på förskolan och på så sätt utvecklas som individer.

Vi lägger stor vikt vid samarbetet med barnens vårdnadshavare då de är en viktig del i barnens trygghet samt utveckling och lärande på förskolan. Vi kommer ta upp vårt förebyggande arbete (och planen) mot mobbing, kränkning och diskriminering på föräldramötet i höst.

Rutiner för att tidigt upptäcka trakasserier och kränkande behandling

Det är mycket viktigt att personalen är medvetna om vikten av att vara *närvarande pedagoger!*

All personal på Lasse Maja förskola ska känna till "*Gällande rutiner vid akuta situationer.*"

Personal som barn och vårdnadshavare kan vända sig till

Alla barn/vårdnadshavare har rätt att själva välja vem eller vilken av personalen som det känns bäst att anförtro sig åt.

Rutiner för att utreda och åtgärda vid kränkning

Enligt skollagen 6 kap § ska personal alltid anmäla till rektorn vid misstanke eller vetskap om kränkningar. Rektorn anmäler i sin tur till styrelsen som ansvarar för att utredning kring kränkningen sker.

Ansvarsförhållande

Styrelsen är ytterst ansvarig för att rutinerna följs.

Utvärdera

Då likabehandlingsarbetet har förändrats sett till kravbilden bestämde vi förra året att vi skulle prata och diskutera om likabehandlingsarbetet vid varje personalkonferens. Detta har vi i stort sett genomfört varje gång. Vi kommer framåt ta upp likabehandlingsplanen vid olika tillfällen för att fortsätta hålla den vid liv och att alla nya som börjar arbeta på Lasse Maja förskola får samma information.

Vi kommer nästa år utvärdera det vi arbetat med under året och tillsammans i personalgruppen revidera denna plan.

8. Främja likabehandling

Främjande insatser

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.

9. Plan mot kränkande behandling

Rutiner och handlingsplan vid trakasserier och kränkande behandling

Inga kränkningar och trakasserier accepteras på vår förskola. Konkret sker detta på förskolan enligt följande handlingsplan: *Kränkningar från vuxen mot barn eller allvarliga kränkningar barn emellan.*

Upptäcka

Trakasserier och kränkande behandling kan upptäckas av både personal, vårdnadshavare och barn. Dock är det alltid personalens ansvar att se till att processen för att hantera kränkningen sätts igång.

1. Om ett barn utsätts för, eller upptäckt, en kränkning ska detta alltid rapporteras till en av förskolans personal, i första hand:
 - Ansvarig personal för barnet som utsatts
 - Annan personal
 - Rektorn
2. Den anställda på förskolan som upptäcker/informeras om kränkningen ingriper genom att stoppa den, tar hand om det utsatta barnet/ de utsatta barnen och den/de som utsatt samt kontaktar rektorn.
3. Repressalier; personalen får inte utsätta barn för straff eller annan form av negativ behandling på grund av att vårdnadshavaren har anmält förskolan för diskriminering eller påtalat förekomsten av trakasserier eller kränkande behandling

Utreda

1. Rektorn informeras snarast om händelsen. Rektorn eller av denne utsedd person genomför samtal enskilt med den som blivit kränkt/de som blivit kränkta
2. Sedan utreds händelseförloppet, genom att föra samtal med alla parter. Detta ska dokumenteras och beskrivas så exakt som möjligt. Denna dokumentation förvaras inlåst.
3. Rektorn informerar styrelsen om händelsen. Styrelsen ansvarar för att utredning kring kränkning sker.
4. Barnets vårdnadshavare kontaktas. Denna kontakt tas av rektorn eller av denne utsedd person.

Åtgärda

1. Rektorn gör en bedömning om polisanmälan/kontakt med sociala myndigheter behöver göras.

2. I samråd med berörda parter gör rektorn eller av denne utsedd person en akut åtgärdsplan för att stoppa kränkningarna. Denna förvaras inlåst.
3. Vårdnadshavare informeras alltid om de åtgärder som vidtagits.

Följa upp

1. Rektorn eller av denne utsedd person är ansvarig för att följa upp eller utvärdera åtgärderna och de fattade besluten.
2. Två veckor efter att planen upprättats ska ett uppföljningssamtal hållas, för att se om åtgärderna har haft effekt.
3. Om problemen kvarstår kallas berörda parter till ett samtal med rektorn och ytterligare åtgärder genomförs, exempelvis anmälan till sociala myndigheter och/eller polis.
4. Rektorn uppdaterar styrelsen om aktuell status.
5. Återkoppling sker till berörd personal så fort som möjligt på närmaste möte. Rektorn är ansvarig.

10. Lagar och andra styrdokument

Vi vill att Lasse Maja förskola med dess verksamheter och miljöer skall vara trygg för alla som vistas där.

Kränkande behandling innefattar all form av kränkning av annan individ. Det är ytterst den som utsätts för kränkande behandling som värderar om handlingen är negativ eller inte. En kränkning har alltså ägt rum om en person känt sig kränkt. Det är viktigt att en händelse benämns med sitt rätta namn. Om exempelvis ett rasistiskt handlande ägt rum, och inte mobbning, då skall det benämnas rasism. Detsamma gäller vid utfrysning, misshandel eller annat fysiskt våld eller främlingsfientlighet, diskriminering och så vidare. Allt ovan nämnda räknas som kränkande handlingar. Det är *mobbning* när barn vid upprepade tillfällen blir utsatt för negativa handlingar (t ex knuffar, "psykningar", elaka kommentarer, utfrysning eller våld) från en eller flera barn. Det är mobbning när parterna i en konflikt inte är jämstarka utan den ena parten är i underläge och upplever sig kränkt eller mobbad vid upprepade tillfällen och/eller under längre tid.

Gemensamt för all kränkande behandling är att den strider mot principen om människors lika värde. En viktig utgångspunkt är att den enskildes upplevelse av kränkning alltid måste tas på allvar.

Diskrimineringslag 2010:567

Denna lag 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 (1 kap. 1 §).
I denna lag avses med diskriminering;

Direkt diskriminering

Att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder (1 kap. 4 §, första stycket).

Kommentar: Ett barn eller en elev får inte missgynnas genom särbehandling på grund av någon av ovanstående diskrimineringsgrunder.

Indirekt diskriminering

Att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett KB & LB-planer.scriv - 2010-08-24 14.07 / 4

förfaringssätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, visst funktionshinder, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet (1 kap. 4 §, andra stycket).

Kommentar: Ett barn eller en elev får inte missgynnas genom till synes neutrala ordningsregler som i praktiken blir diskriminerande.

Trakasserier

Ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder (1 kap. 4 §, tredje stycket).

Kommentar: Personalen får inte bete sig på ett kränkande sätt gentemot ett barn eller en elev.

Barn/elever får inte bete sig på ett kränkande sätt mot varandra.

Sexuella trakasserier

Ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet (1 kap. 4 §, fjärde stycket).

Instruktioner att diskriminera

Ledningen för en verksamhet får inte ge order eller instruera om att någon ska diskrimineras. (1 kap. 4 §, femte stycket).

11. Vem ser till att lagarna följs?

Diskrimineringsombudsmannen (DO) har tillsyn över diskrimineringslagen. *Barn och elevombudet (BEO)* och *Skolinspektionen* har tillsyn över 14 a kap. Skollagen om åtgärder mot kränkande behandling. Det är *arbetsgivaren* som ansvarar för att verksamheten bedrivs på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall förebyggs och att arbetsmiljön är god. *Arbetsmiljöverkets (AV)* inspektionsbesök syftar till att stärka arbetsplatsens egen förmåga att förebygga risker samtidigt som arbetsgivaren får besked om vad som behöver göras.

Diskrimineringsombudsmannen (DO)

Sedan 1 januari 2009 är alla ombudsmän – oavsett diskrimineringsgrund – samlade under en och samma myndighet. Dit vänder man sig om man vill göra en anmälan.

Hemsida: www.do.se Telefon: 08-120 20 700 E-post: do@do.se

Barn- och elevombudet (BEO)

Om barnet/eleven upplever att han/hon inte får den hjälp som behövs, kan han/hon vända sig till BEO, Barn- och elevombudet på Skolinspektionen. BEO informerar om lagen mot förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling, ger råd om hur lagen ska användas, hjälper barn och elever tillrätta så att de kommer till rätt instans i de fall ombudet själv inte kan ta hand om ärendet, följer upp ärendet och företräder barnet eller eleven i domstol i en eventuell skadeståndsvist.

KB & LB-planer.scriv - 2010-08-24 14.07 / 6

Hemsida: www.skolinspektionen.se/BEO/

Facebook: Barn- och elevombudet

E-post: beo@skolinspektionen.se

Telefon: 08-586 080 00

Arbetsmiljöverket (AV)

Arbetsmiljöverkets inspektionsbesök syftar till att stärka arbetsplatsens egen förmåga att förebygga risker samtidigt som arbetsgivaren får besked om vad som behöver göras. Verket inspekterar vanligen de arbetsplatser som bedöms vara riskutsatta men arbetar också i projekt och kampanjer som övergripande berör särskilda problem eller branscher.

Hemsida: www.av.se

Facebook: Arbetsmiljöverket

E-post: stockholm@av.se

Telefon: 08-475 01 00 (Stockholmsdistriktet)

Jourtelefon: 08-454 20 12 (vid akuta ärenden efter kontorstid)

Kontaktuppgifter

Adress: Lasse Maja förskola
Jaktplan 8
175 63 Järfälla

Mail: camilla.vainikka@lassemajaforskola.se

Hemsida: www.lassemajaforskola.se

Telefonnummer: Nyckelpigan: 0763183986
Myran: 076-1867475
Humlan: 076-3294090
Blomman: 073-5256522
Camilla (rektor): 070-0910533

Information till hemmen om Likabehandlingsplanen och vårt arbete mot kränkande behandling

På Lasse Maja förskola ser vi allvarligt på alla sorters kränkningar och vill motverka att detta förekommer. Du som förälder har en viktig roll att samtala med ditt barn om vad som är rätt och fel och följa upp hur det går för ditt barn i vardagen.

Lasse Maja förskolas Likabehandlingsplan finns att ta del av på hemsidan eller i papperskopia som vi delar ut på höstens föräldramöte. Det är vår plan mot kränkande behandling, särbehandling och diskriminering.

När ni tillsammans pratat om Likabehandlingsplanen vill vi att ni sänder tillbaka nedanstående talong.



Barnets namn:.....

Barkarby den:.....

Vi som vårdnadshavare vet att det på Lasse Maja förskola finns en Likabehandlingsplan. Där finns information om arbetet mot kränkande behandling, mobbning och särbehandling. Vi vet också att hemmen kontaktas när kränkning sker.

Jag har tagit del av Likabehandlingsplanen

.....
Vårdnadshavarens underskrift

.....
Vårdnadshavarens underskrift

Talongen lämnas till berörd perso

LasseMaja
förskola