

**Plan mot diskriminering och  
kränkande behandling  
samt  
Likabehandlingsplan  
2017  
Vätö förskola**



# Grunduppgifter

## Verksamhetsformer som omfattas av planen

Förskoleverksamhet

## Ansvariga för planen

Arbetslagsledarna och förskolechef ansvarar för att det varje år upprätts en ny plan och att den tidigare utvärderas.

## Vår Vision

Vår vision är att förskolan ska vara en plats för barn och vuxna där alla ska känna sig trygga och där ingen ska bli utsatt för diskriminering eller kränkande behandling.

## Planen gäller från

2016-12-01

## Planen gäller till

2017-11-30

## Förankring av planen

Planen kommer att förankras i alla led under 2017. För att förankra planen hos all personal kommer vi att ha olika diskussions- och reflektionsmöten några gånger/år. Innehållet i planen ska vara ständigt med i arbetet tillsammans med barnen och de ska vara synliga i projekten som de är inne i. Målen från den ska finnas med i projektbeskrivning. Personal och föräldrar kommer att informeras om var de kan ta del av den färdiga planen. Planen finns tillgänglig på enhetens hemsida och på förskolan.

# Utvärdering

## **Beskriv hur fjolårets plan har utvärderats**

Föräldrar har haft möjlighet att utvärdera förskolans likabehandlingsarbete i den årliga kvalitetsenkäten.

De anställdas synpunkter gällande likabehandlingsarbetet visades i den årliga trivsel- och kvalitetsenkäten.

## **Delaktiga i utvärderingen av fjolåret plan**

Utvärderingsarbetet har skett på personalgruppens möten.

Barn och vårdnadshavare har indirekt deltagit genom enkäter, intervjuer och samtal.

## **Resultat av utvärderingen av fjolårets plan**

Vi har i utvärderingen kommit fram till att vi har ett bra klimat och ett bra förhållningssätt på förskolan. Vi behöver se över våra miljöer både inomhus och utomhus, samt vårt material i dem. Vi ser även i vår utvärdering att vi arbetat mycket med att dela barngruppen i mindre grupper för att minska konflikter och kränkningar och skapa ett klimat där alla barn får lyckas.

Utvärderingen visar också på vikten av ett kontinuerligt arbete kring kunskapssyn.

## **Årets plan ska utvärderas senast**

2017-10-31

## **Beskriv hur årets plan ska utvärderas**

Årets plan kommer att utvärderas genom enkäter till vårdnadshavare och anställda, samt genom reflektion i personalgruppen. Barnen ska involveras i utvärderingen genom fortlöpande samtal och reflektion.

## **Ansvarig för att plan utvärderas**

Förskolechef ansvarar tillsammans med arbetslagsledarna för att planen utvärderas.

# Kartläggning av nuläget

## Områden som berörs i kartläggningen

Kränkande behandling, kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

## Kartläggningsmetoder

Vår strategi för att upptäcka och kartlägga eventuella risker är att

- kartläggningsmaterialet husmodellen
- barnintervjuer har genomförts både i individuellt och i grupp
- observationer utifrån förutbestämda frågeställningar
- utvecklingssamtal med barn och föräldrar
- daglig kontakt med föräldrar
- observationer som följs upp vid avdelningsreflektion
- enkät till föräldrar

## Identifierade risker

Det behövs närvarande vuxna i leken för att skapa trygghet. När närvarande och medforskande pedagog fattas ser vi att kränkningar kan uppstå, främst sker detta i den fria leken.

Det kan uppstå bråk och kränkningar både ute på altanen samt i inomhus i hallen när barnen är påklädda och väntar på att en vuxen ska gå ut med dem.

Genom självskattning av personalen ser vi att det saknas kunskap kring hur man ska reagera, agera och anmäla när en kollega utsätter ett barn för kränkningar/trakasserier.

# Förebyggande åtgärder

## **Identifierad risk:**

När närvarande och medforskande pedagog fattas ser vi att kränkningar kan uppstå, främst sker detta i den fria leken. När barnen arbetar eller leker i stora grupper uppstår ibland kränkningar.

## **Mål:**

Under året arbetar vi för att alla pedagoger ska vara närvarande och medforskande i barnens lekar och aktiviteter för att stötta i samspelet mellan barnen.

## **Förebyggande åtgärd:**

Pedagoger bör anpassa antal barn efter utrymmen och lokaler i så stor utsträckning som det är möjligt.

För att minimera riskerna för kränkningar, organiserar vi för att barnkonstellationer ska kunna delas där oro finns för att kränkningar sker.

Pedagoger kan även delta i den fria leken när det finns möjlighet för att inspirera i leken och minimera risker för kränkningar.

## **Ansvarig:**

All personal på förskolan

## **Uppföljning och utvärdering under året:**

Målet förs in i projektbeskrivningen för att följas upp och kopplas ihop med projektarbetet.

Arbetslaget gör en gemensam utvärdering under oktober månad som sedan också finns som underlag då vi reviderar gällande plan. Situationer som uppstår och även goda exempel som har med likabehandling att göra bör antecknas.

## **Datum när det ska vara klart:**

Oktober 2017

**Identifierad risk:**

Det kan uppstå bråk och kränkningar både ute på altanen samt i inomhus i hallen när barnen är påklädda och väntar på att en vuxen ska gå ut med dem.

**Mål:**

Alla barn känner trygghet i förskolans alla miljöer och de leker i olika konstellationer.

Alla pedagoger arbetar för att konflikter och kränkningar minskar i hallen och på altanen, och på att väntan på att en vuxen ska gå ut med barnen ska bli kortare.

**Förebyggande åtgärd:**

Begränsa barnantalet i hallen, att inte alla barn klär på sig samtidigt.

Att en pedagog tar emot ute så att barnen kan gå ut direkt efter påklädning.

**Ansvarig:**

All personal på förskolan

**Uppföljning och utvärdering under året:**

Målet förs in i projektbeskrivningen för att följas upp och kopplas ihop med projektarbetet.

Arbetslaget gör en gemensam utvärdering under oktober månad som sedan också finns som underlag då vi reviderar gällande plan.

Situationer som uppstår och även goda exempel som har med likabehandling att göra bör antecknas.

**Datum när det ska vara klart:**

Oktober 2017

**Identifierad risk:**

Kunskap saknas kring hur man ska reagera, agera och anmäla när en kollega utsätter ett barn för kränkningar/trakasserier.

**Mål:**

All personal vet hur man ska reagera, agera och anmäla om en kollega utsätter ett barn för kränkningar/trakasserier.

**Förebyggande åtgärd:**

För att pedagogerna skall känna att de har den kunskap som krävs för att göra en anmälan om kränkning behövs återkommande konkret information.

Avsätta tid för detta på personalmöte.

**Ansvarig:**

Arbetslagledaren, med stöd av övriga personal

**Uppföljning och utvärdering under året:**

Målet förs in i projektbeskrivningen för att följas upp och kopplas ihop med projektarbetet.

Arbetslaget gör en gemensam utvärdering under oktober månad som sedan också finns som underlag då vi reviderar gällande plan.

Situationer som uppstår och även goda exempel som har med likabehandling att göra bör antecknas.

**Datum när det ska vara klart:**

Oktober 2017

# Rutiner för akuta situationer

## **Policy**

Ingen på förskolan ska uppleva en kränkning utan att vi reagerar och agerar vid upptäckt. Pedagoger som ser eller blir medvetna om en kränkning ska omgående agera genom att stoppa det som försiggår. Sedan rapporterar pedagogen denna på avsedd blankett för uppföljning.

## **Anmälningsskyldigheten – rutinen för akuta situationer**

- Personal ska snarast anmäla till förskolechef
- Förskolechef ska skyndsamt anmäla till huvudman
- Huvudmannens skyldighet är att skyndsamt utreda omständigheterna
- Personal ska anmäla direkt till huvudman om det är förskolechefen som kränkt ett barn

## **Rutiner för uppföljning**

Uppföljning sker mellan förskolechef och ansvarig pedagog.

## **Rutiner för dokumentation/ansvarsförhållande**

Berörd personal ansvarar för att dokumentera händelsen i dokumentationsblanketten.  
Förskolechef ansvarar för att dokumentationen arkiveras och delger huvudman.  
Förskolechef ansvarar för åtgärd i dialog med den pedagog som uppmärksammat händelsen.



# Likabehandlingsplan

## Diskrimineringsgrund

### Kön

Med kön avses enligt diskrimineringslagen att någon är kvinna eller man.

### Könsidentitet eller könsuttryck

Med könsöverskridande identitet eller uttryck avses enligt diskrimineringslagen att någon inte identifierar sig som kvinna eller man, eller att man genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.

Diskrimineringsombudsmannen har valt att använda sig av begreppen könsidentitet eller könsuttryck eftersom lagens begrepp könsöverskridande identitet eller uttryck signalerar att det som skyddas är en avvikelse från "det normala".

Diskrimineringsgrunden ska inte förväxlas med grunden sexuell läggning. Transpersoner kan vara såväl homo-, bi- som heterosexuella.

### Etnisk tillhörighet

Med etnisk tillhörighet menas enligt diskrimineringslagen nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.

Alla människor har en etnisk tillhörighet. En person som är född i Sverige kan vara rom, same, svensk, kurd eller något annat. En och samma person kan också ha flera etniska tillhörigheter.

### Religion eller annan trosuppfattning

Diskrimineringslagen definierar inte religion eller annan trosuppfattning. Enligt regeringens proposition (2002/03:65) bör endast sådan trosuppfattning som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning som till exempel buddism eller ateism omfattas av diskrimineringskyddet. Andra etniska, politiska eller filosofiska uppfattningar och värderingar som inte har samband med religion faller utanför.

### **Funktionsnedsättning**

Med funktionshinder menas i diskrimineringslagen varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.

DO använder sig av Handisams beteckning funktionsnedsättning – och inte funktionshinder eftersom hindren finns i samhället och inte hos personen.

### **Sexuell läggning**

Med sexuell läggning avses enligt diskrimineringslagen homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.

### **Ålder**

Med ålder avses enligt diskrimineringslagen uppnådd levnadslängd. Skyddet mot åldersdiskriminering omfattar alla, unga som gamla. Åldersnormen kan se olika ut i olika sammanhang, men generellt drabbas yngre och äldre av diskriminering på grund av ålder. Skyddet gäller alltså även i förskolan.

Det är dock tillåtet att särbehandla på grund av ålder, till exempel om särbehandlingen är en tillämpning av skollagen.

### **Förskolans aktiva arbete för att motverka diskriminering**

När det gäller diskrimineringsgrunderna som kön, funktionsnedsättning och ålder arbetar vi med miljö och material på ett sätt så att alla kan känna sig delaktiga på hela förskolan.

För att förhindra traditionella könsmonster arbetar vi medvetet med genusfrågor och varierande miljöer.

Vi läser olika böcker som berör dessa ämnen och samtalar tillsammans med barnen. Vi kommer även att se över vårt material och eventuellt beställa fler böcker kring detta.

# Främjande insatser

## **Område**

Främja likabehandling oavsett kön

## **Mål**

Flickor och pojkar har samma möjligheter att pröva och utveckla förmågor och intressen utan begränsningar utifrån stereotypa könsroller

## **Insats**

Vi uppmuntrar alla barn oavsett kön att pröva olika aktiviteter och material som finns på förskolan.

Vi undviker att uppmärksamma barnet utifrån utseende samt undviker att värdera barnets kläder.

Vi läser böcker för barnen som bryter traditionella könsmonster.

## **Ansvarig**

All personal på förskolan

## **Uppföljning och utvärdering**

De främjande insatserna utvärderas vid två tillfällen under året.

## **Område**

Främja likabehandling oavsett könsidentitet och könsuttryck

## **Mål**

Alla barn ska känna trygghet i verksamheten och uppleva att de kan vara den de vill vara på förskolan.

## **Insats**

På personalmöten arbetar vi med förhållningssätt och normkritiskt tänkande kring vad vi anser vara normalitet.

## **Ansvarig**

All personal på förskolan

## **Uppföljning och utvärdering**

De främjande insatserna utvärderas vid två tillfällen under året.

## **Område**

Främja likabehandling oavsett funktionsnedsättning

## **Mål**

Den pedagogiska verksamheten anpassas med hänsyn till barnens olika behov och förutsättningar.

## **Insats**

Anpassa miljön efter barnens intressen och nyfikenhet. Flytta material till barnens höjd för att det ska bli tillgängliga under alla delar av dagen. Låta iPads finnas tillgängliga för barnen under stora delar av dagen så att barnen på eget initiativ, med vårt stöd, kan arbeta med dem.

Ha fasta ramar kring rutinsituationer för att skapa trygghet och igenkänning hos barnen

## **Ansvarig**

All personal på förskolan

## **Uppföljning och utvärdering**

De främjande insatserna utvärderas vid två tillfällen under året.

## **Område**

Främja likabehandling oavsett sexuell läggning

## **Mål**

All personal arbetar för att barnens förmåga till empati och omtanke om andra utvecklas, liksom öppenhet och respekt för skillnader i människors uppfattningar och levnadssätt.

## **Insats**

Vi fångar upp barnens samtal i vardagen.

Vi ger barnen möjlighet att möta barnlitteratur där olika familjesammansättningar finns representerade.

## **Ansvarig**

All personal på förskolan

## **Uppföljning och utvärdering**

De främjande insatserna utvärderas vid två tillfällen under året.

## **Område**

Främja likabehandling oavsett ålder

## **Mål**

Alla på förskolan ska oavsett ålder ha sina rättigheter, skyldigheter och möjligheter. Vårt mål är att utmana och erbjuda barnen aktiviteter utifrån deras intressen, nyfikenhet och mognad.

## **Insats**

Att reflektera kring alla barns intressen och utveckling. Erbjudna och utmana med aktiviteter och material efter mognad.

## **Ansvarig**

All personal på förskolan.

## **Uppföljning och utvärdering**

De främjande insatserna utvärderas vid två tillfällen under året.

## Årshjul för förskolans likabehandlingsarbete

