YDRE KOMMUN

Likabehandlingsplan

Rydsnäs Förskola

Läsåret 2025/2026

Innehållsförteckning

Till dig som barn 2
Till dig som vårdnadshavare 2
Bakgrund 2
Förklaring av begrepp 2
Ansvarsfördelning 3
Främjande insatser 4
Att upptäcka och förhindra diskriminering och kränkande behandling 6
Kränkande behandling 7
Övriga förklaringar 7
Kort sammanfattning av förskolans arbete läsåret 2024/2025 8
Rutiner när vuxna kränker barn 11
Rutiner då barn utsätts för direkt eller indirekt diskriminering på förskolan lämnas ärendet till rektor. 12

Till dig som barn

Du ska kunna gå till förskolan med glädje och förväntan samt känna trygghet, öppenhet, ömsesidig respekt och gemensamt ansvar för varandra och den miljön vi vistas i.

Till dig som vårdnadshavare

Det är viktigt för oss i förskolan att du som vårdnadshavare känner dig trygg och välkommen i vår verksamhet och har ett förtroende för vårt uppdrag. Om du misstänker att ditt eller någon annans barn utsätts eller utsätter andra för kränkande behandling, prata gärna med pedagogerna. Tillsammans arbetar vi för varje barnens bästa.

Bakgrund

Alla verksamheters ska ha en plan mot diskriminering och kränkande behandling. Som grund för det arbete finns olika lagar och styrdokument såsom Diskrimineringslagen 2008:567, SFS 2023:352, 2024:242, Skollagen 2010:800 , Läroplan för förskolan. Lpfö 18 reviderad 2025, Barnkonventionen SFS.2028:1197.

Förklaring av begrepp

Diskriminering

Diskriminering innebär att ett barn missgynnas, direkt eller indirekt, av skäl som har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Eftersom diskriminering handlar om missgynnande förutsätter det någon form av makt hos den som diskriminerar. I förskolan är det huvudmannen eller personalen som kan göra sig skyldig till diskriminering. Barn och elever kan inte diskriminera varandra i juridisk mening.

Med ***direkt diskriminering*** menas att ett barn missgynnas och det har en direkt koppling till någon av diskrimineringsgrunderna exempelvis barnets kön. Ett exempel kan vara när en flicka nekas delta i fotboll för att hon är flicka.

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

De sju diskrimineringsgrunderna är:

1. **Kön**: att någon är man eller kvinna.
2. **Könsöverskridande identitet eller uttryck**: att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.
3. **Etnisk tillhörighet**: nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.
4. **Religion eller annan trosuppfattning**: tillhörighet av religiös uppfattning som är av annan trosuppfattning än den som är i majoritet.
5. **Funktionsnedsättning**: varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.
6. **Sexuell läggning**: avser en persons attraktion till andra.
7. **Ålder**: uppnådd levnadslängd.

Trakasserier - är ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Både personal och barn kan göra sig skyldiga till trakasserier.

Ansvarsfördelning

Rektor ansvarar för

- att alla pedagoger får information och kontinuerlig uppdatering om likabehandlingsplanens mål och innehåll,
- att planen mot diskrimering och kränkande behandling som gäller för ett läsår i taget utvärderas årligen vid maj/juni och att nya mål sätts för kommande läsår.

Pedagogerna ansvarar för

- att likabehandlingsplanen aktualiseras och diskuteras på samtliga vårdnadshavarmöten varje hösttermin och lyfts vid utvecklingssamtal.
- att alla barn ges möjlighet att påverka och agera så att arbetet följs.
- att anmäla, dokumentera och agera vid diskriminerande och kränkande händelser
- att i sitt uppdrag agera för att leva upp till likabehandlingsplanen och att vara uppmärksam på alla former av diskriminering och kränkningar
- att dokumentera, sammanställa enkäter, intervjuer, observationer och att synpunkter från föräldrar och barn samlas och används vid utvärdering och revidering.

Vårdnadshavarens medverkan

- Vid varje inskolning, utvecklingssamtal och vårdnadshavarmöte lyfter vi innehållet i likabehandlingsplanen och diskuterar med vårdnadshavare, så att de ges möjlighet att påverka planen och dess arbete.
- Vi fångar kontinuerligt upp vårdnadshavarnas synpunkter i arbetet med likabehandling på vår förskola.

Barnens medverkan

- Pedagogerna skapar utrymme för dialoger mellan barn-barn och barn-pedagog.
- Barnen får genom samtal/intervjuer utvärdera hur reglerna följs.
- Barnen får ge synpunkter på innehåll i likabehandlingsplanen, ex utifrån främjande insatser hur pedagogerna ska hjälpa barnen i sitt relationsskapande i förskolan, om barnen blir lyssnade på och har möjlighet att påverka sin vardag i förskolan.
- Pedagogerna arbetar medvetet med barnen hur vi ska vara mot varandra i förskolans vardag.

Främjande insatser

Individnivå

- Varje barn får tillsammans med sin/sina vårdnadshavare en god start i förskolan genom en bra introduktion.Vi använder oss av tolk om behov finns vid samtal med vårdnadshavare. Pedagogen visar intresse för familjers olika kulturer genom att fråga om seder och bruk.
- I vardagen har pedagogerna fortlöpande samtal med vårdnadshavare om barnets dag till exempel vid lämning och hämtning.
- Utvecklingssamtal erbjuds vårdnadshavare till varje enskilt barn minst en gång/år eller oftare vid behov.

Gruppnivå

- Vid tex.vårdnadshavarmöte och utvecklingssamtal informerar pedagogerna om förskolans mål och arbete samt ges vårdnadshavarna möjlighet att involveras i likabehandlingsarbetet.
- Pedagogerna lyssnar aktivt på barnen och verkar för att alla som möts i förskolan bemöts med respekt.
- Pedagogerna är goda förebilder genom att uppmuntra, stötta och finnas till hands för barnen i förskolans alla vardagssituationer.
- Pedagogerna tar fram arbetsmetoder för att skapa ett bra klimat mellan barnen, så att de utvecklar medkänsla och en vilja att hjälpa varandra tex vid av och påklädning.
- Arbetar i små grupper.
- Pedagogerna uppmuntrar barnen till positiv beröring såsom att våga hålla en kompis i handen, sitta i en trygg famn mm.

- Pedagogerna arbetar med att utveckla barns inflytande och handla efter demokratiska principer genom att tyda barnets signaler och lyssna till deras önskemål och genom att kontinuerligt diskutera kring demokratiskt förhållningssätt.
- Pedagogerna planerar aktiviteter och delar in barnen i grupper för att alla ska få möjlighet att komma till tals och därmed få ökat inflytande.
- Pojkar och flickor får lika stora möjligheter att pröva alla förskolans olika aktiviteter och har tillgång till lek i alla olika miljöer på förskolan.

Organisationsnivå

- Barnen får möjlighet att leka både åldersindelat och möta varandra i olika åldrar.
- Barnlitteratur på flera språk anskaffas vid behov.
- Tillgång till barnlitteratur utifrån genusperspektiv finns på enheten
- Pedagogernas medvetenhet kring normer och värden och att ständigt utmana sig i det arbetet.

Varje barn ska bli sedda och bekräftade dagligen av pedagogerna samt ha rätt att vara sig själva och känna att de duger som de är.

YDRE KOMMUN

Att upptäcka och förhindra diskriminering och kränkande behandling

Kartläggning sker genom:

Insats	*Tidpunkt*	*Ansvar*
Individnivå		
Varje barn tillsammans med sin/sina vårdnadshavare får en god introduktion i förskolan	Kontinuerligt	Arbetslaget
Barnintervjuer/observation	Minst 1ggr/år	Arbetslaget
Utvecklingssamtal med vårdnadshavare	En gång per år med någon riktad fråga kring diskriminering och kränkning. Oftare vid behov.	Arbetslaget
Gruppnivå		
Observationer	Fortlöpande	Arbetslaget
Reflekterande samtal i kollegiet.	Löpande under året på reflektionstid och personalmöten	Arbetslaget och rektor
Analys av resultat i observationer och intervjuer, utvecklingssamtal	I direkt anslutning till genomförda aktiviteter	Arbetslaget och rektor
Organisationsnivå		
Enkäter till vårdnadshavare	Höstterminen	BoU- förvaltning
Analys av vårdnadshavarenkät	Januari	Rektor
Barnkonferens	Oktober, Februari	Rektor och specialpedagog

Verksamhetens behov kartläggs på nivåerna individ, grupp och organisation. Resultaten behandlas med respekt för varje individ och vid eventuella upptäckter av diskriminering eller kränkning handläggs ärendet enligt gällande rutiner.

Förskolans plan mot diskriminering och kränkande behandling revideras årligen. Arbetsgruppen informerar övriga arbetskamrater om likabehandlingsplanen och fortsätter att utveckla den så den fungerar som ett levande dokument i vardagen. Förskolan har med likabehandlingsarbetet som en stående punkt i dagordning vid APT varje månad för att kontinuerligt följa upp vårt arbete.

Kränkande behandling

Kränkande behandling innefattar både trakasserier och annan kränkande behandling. Kränkande behandling kan grunda sig på någon av diskrimineringsgrunderna eller andra faktorer. Mobbning är en form av kränkande behandling som innebär en upprepad negativ handling när någon eller några medvetet och med avsikt tillfogar eller försöker tillfoga en annan skada eller obehag.
Kränkande behandling som inte har att göra med de sju diskrimineringsgrunderna kan vara:

- **Fysiska**: bli slagen, knuffad, få sönderrivna kläder, eller få sina saker förstörda m.m.
- **Verbala**: bli hotad, svordomar, öknamn, kallad för idiot, cp eller liknande.
- **Psykosociala:** bli utesluten, minspel, viskningar, menande blickar, alla går när man kommer m.m.
- **Texter och bilder:** bli utsatt för teckningar, klotter, brev, lappar, fotografier, E-post, sms, fotografier mms, msn och meddelande på olika webbforum.

Annan kränkande behandling – ett uppträdande som, utan att vara trakasserier, kränker ett barns eller elevs värdighet. Både personal och barn kan göra sig skyldiga till kränkande behandling.

Till kränkande behandling räknas inte befogade tillrättavisningar som syftar till att upprätthålla ordning, och en trygg och god miljö för barnen.

Övriga förklaringar

Plan mot kränkande behandling, syftar till att förebygga och förhindra trakasserier och kränkningar i förskolan samt att skapa en trygg miljö för barnen. Planen tas fram av rektor, personal, barn och vårdnadshavare. Alla skolor och förskolor är enligt lag skyldiga att arbeta sytematiskt, dokumentera och skapa rutiner för att främja, förebygga, upptäcka och förhindra trakasserier, diskriminering och kränkande behandling.

Främjande insatser innebär att med fokus på det som fungerar och stärker, skapa förutsättningar, för alla barns utveckling, lärande och välmående genom att bygga vidare på deras resurser, intressen och delaktighet i en trygg och meningsfull vardag, **innan** problem uppstår.

Förebyggande insatser innebär att vi tidigt ser och möter barnens behov för att minska risken för att svårigheter uppstår. Genom kartläggning och analys av barngruppens behov kan vi anpassa miljö, rutiner och arbetssätt för att skapa en trygg och utvecklande vardag för alla.

Kort sammanfattning av förskolans arbete läsåret 2024/2025

Upprepade kränkningsanmälningar och samtal från vårdnadshavare samt vikarier under året indikerade en kritisk situation som krävde omfattande åtgärder. Brist på en långsiktigt hållbar organisationsstruktur identifierades.
Förskolan har under en lång tid haft låg förskollärartäthet, många pedagoger som arbetat deltid samt att en grundstruktur saknats.Det påverkade barngruppen negativt.
Under våren inför läsåret 24/25 krävdes stora insatser, omstruktureringar och fokus på kris- och värdegrundshantering. Förskolan var i akut behov av ökad struktur, trygghet och bemanning. Förskolan identifierade också specifika relationsutmaningar som förde med sig behovet av att omorganisera scheman för öppning och stängning för att säkerställa barnens behov av trygghet, omsorg och lärande. Man lade extra fokus på tre områden:

- **Intensivt värdegrundsarbete.** Dagliga dialoger och riktat värdegrundsarbete implementeras i samtliga barngrupper som en främjande åtgärd för att stärka den sociala miljön och minska konflikter.
- **Förstärkt samverkan med vårdnadshavare.** Ett intensivt samarbete påbörjades och processen innefattade extra föräldramöten, dels för att *förankra* det pågående värdegrundsarbetet, *skapa samsyn* och *säkerställa en gemensam strategi* .
- **Fokus på intern kommunikation.**Kontinuerliga diskussioner initierades i arbetslaget kring vikten av samsyn och kommunikation för att minska oro och skapa trygghet.

Den nya grundstrukturen (tex roller, scheman och arbetssätt) diskuterades och förankrades kontinuerligt för att uppnå en hållbar organisation. Kartläggningsarbetet ligger till grund för det fortsatta långsiktiga kvalitetsarbetet. Arbetet med värdegrund fortsatt vara levande i förskolans vardagsarbete men fokus lade också på lärande genom undervisning utifrån förskolans läroplan. Arbetet har inneburit:

- individuella anpassningar
- flexibilitet och dagliga justeringar av planeringen.
- Uppföljningar
- Kontinuerliga föräldramöten

Den etablerade grundstrukturen och de förstärkta rutinerna för värdegrundsarbetet och samverkan med vårdnadshavarna utgör nu den nya basen för förskolans verksamhet. Det fortsatta arbetet innebär säkerställa kommunikation och samsyn. Syftet är att skapa långsiktigt stabil och trygg pedagogisk miljö.

Analys av läsåret 2024/2025

Det vi insett är vikten av en strukturerad organisation, kommunikation och gemensam samsyn samt vikten av att hålla i och hålla om gemensamt fattade beslut.
Fortsätta utveckla språkarbetet. Arbeta med värdegrundsarbetet.

Mål inför läsåret 2025/2026

Mål på organisationsnivå

Förskolan ska aktivt arbeta för att utmana och synliggöra normer som begränsar barns möjligheter och valfrihet. Detta genom att bland annat:

-Skugga en kollega på en annan förskola en gång under läsåret med fokus på att "utmana och synliggöra normer" och ha reflekterande samtal i arbetslaget.

Mål på gruppnivå

Ansvariga Samtliga i arbetslaget medverkar aktivt i arbetet mot diskriminering och kränkande behandling.

Mål på individnivå

Alla pedagoger ska känna sig trygga med begreppen "främjande" och "förebyggande"
Genom att:

- På APT ges utrymme för vårt likabehandlingsarbete.

Ansvariga: Rektor och trygghetsgruppen

YDRE KOMMUN

Förebyggande insatser

För att kontinuerligt och systematiskt arbeta mot diskrimering och kränkande behandling enligt ovan arbetar förskolan med rutiner genom följande insatser.

Insats	*Tidpunkt*	*Ansvar*
Organisationsnivå		
Revidering av likabehandlingsplanen.	I slutet på Vt och början på nästa Ht	Arbetsgruppen och rektor
Vårdnadshavare får information om likabehandlingsarbetet vid inskolningsamtalet, vårdnadshavarmöte och vid utvecklingssamtal.	Vid nya inskolningar och kontinuerligt under året.	Arbetslaget/Rektor
Medvetandegöra risker genom diskussioner i kollegiet utifrån aktuell litteratur och forskning.	Kontinuerligt under året	Rektor
Ha en daglig kontakt med vårdnadshavarana.	Kontinuerligt under året	Arbetslaget
Arbeta för en samsyn kring ett respektfullt förhållningssätt på enheten.	Kontinuerligt under året	Arbetslaget/Rektor
Gruppnivå		
Ge barnen tid och skapa förutsättningar för att öva på sin empatiska och sociala förmåga.	Kontinuerligt under året	Arbetslaget
Gruppstärkande lekar och samtal i varje barngrupp. Observationer i barngruppen.	Kontinuerligt under året	Arbetslaget
Personal och barn arbetar fram gemensamma positiva trivselregler.	Vid behov	Arbetslaget
Att personalen fördelar sig och aktivt deltar i förskolans miljöer ute och inne.	Varje dag	Arbetslaget

Rutiner när barn utsätts för kränkande behandling eller trakasseras av andra barn

- Pedagogerna ansvarar för att uppmärksamma och stoppa kränkande behandling direkt när det uppstår.
- Pedagogerna ansvarar för att information om händelsen kommer till berörda vårdnadshavares kännedom och återkopplar i ärendet om behov finns.
- En anmälan gällande kränkande behandling görs skyndsamt i verksamhetssystemet och via det får rektor och huvudman kännedom om ärendet.
- Rektor ansvarar för att utredning påbörjas skyndsamt.
- Beslut om eventuella åtgärder fattas av arbetslag och rektor.
- Rektor följer upp insatser och åtgärder för att se om de har haft önskad effekt.

Rutiner när vuxna kränker barn

- Pedagogerna ansvarar för att uppmärksamma och stoppa kränkande behandling direkt när det uppstår.
- Pedagogerna ansvarar också för att information om händelsen skyndsamt kommer till rektor.
- Rektor kontaktar vårdnadshavare till det utsatta barnet.
- Rektor anmäler händelsen till huvudmannen och tar kontakt med HR om behov finns.
- Rektor ansvarar för att utredning startas skyndsamt.
- Rektor vidtar eventuella åtgärder.
- Rektor följer upp ärendet för att se om de har haft önskad effekt.

Rutiner då barn utsätts för direkt eller indirekt diskriminering på förskolan lämnas ärendet till rektor.

- Rektor skaffar sig en bild av det inträffade genom samtal med vårdnadshavare och/eller personal.
- Rektor anmäler skyndsamt till huvudmannen.
- Rektor ansvarar för att utredning startas skyndsamt..
- Rektor beslutar om att vidta de åtgärder som efter utredning bedöms som nödvändiga för att få stopp på diskrimineringen. Åtgärderna dokumenteras och samtliga berörda parter informeras.
- Rektor följer upp insatser och åtgärder för att se om de har haft önskad effekt.