



# I Ur och Skur Lysmasken Trygghetsplan 2023-2024

*Mot diskriminering och kränkande behandling*



”Var och en som verkar inom förskolan ska främja aktning för människolivets okränkbarhet, individens frihet och integritet, alla människor 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.”  
(Lpfö 2018)



## Innehållsförteckning

|                                                                    |    |
|--------------------------------------------------------------------|----|
| Varför denna plan?                                                 | 3  |
| Definition av begreppet diskriminering                             | 3  |
| Definition av kränkande behandling                                 | 3  |
| Mål för 2023/2024                                                  | 3  |
| Ansvar och ansvarsfördelning                                       | 3  |
| Utvärdering                                                        | 4  |
| Delaktighet                                                        | 4  |
| Förebygga                                                          | 4  |
| Främja likabehandling av flickor och pojkar                        | 5  |
| Främja likabehandling oavsett könsidentitet eller könsuttryck      | 6  |
| Främja likabehandling oavsett etnisk tillhörighet                  | 7  |
| Främja likabehandling oavsett religion eller annan trosuppfattning | 8  |
| Främja likabehandling oavsett funktionsnedsättning                 | 9  |
| Främja likabehandling oavsett sexuell läggning                     | 10 |
| Främja likabehandling oavsett ålder                                | 11 |
| Främja ett socialt klimat fritt från kränkningar                   | 12 |
| Hur sker kartläggning                                              | 13 |
| Rutiner för akuta situationer                                      | 14 |

## Varför denna plan?

Alla barn ska komma till förskolan och känna sig respekterade och trygga. Detta styrs av bland annat diskrimineringslagen (2008:567) och skollagen (2010:800).

### *Förebyggande*

Det förebyggande arbetet syftar till att avvärja de risker för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling som finns i verksamheten. Riskerna kan kartläggas på olika sätt. Förebyggande mål och åtgärder måste motiveras av vad som kommer fram i en kartläggning.

### *Främjande*

Främjande arbete handlar om att identifiera och stärka de positiva förutsättningarna för likabehandling i verksamheten. Arbetet utgår ifrån förskolans övergripande uppdrag att verka för demokratiska värderingar och mänskliga rättigheter. Detta värdegrundsarbete syftar till att förankra respekten för alla människors lika värde samt att utveckla en skolmiljö där alla barn känner sig trygga och utvecklas.

## Definition av begreppet diskriminering

Diskriminering är 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.

Diskrimineringen kan vara direkt men även indirekt.

## Definition av kränkande behandling

Kränkande behandling är uppträdande som kränker ett barns värdighet, men som inte har samband med någon diskrimineringsgrund. Det kan vara att retas, mobba, frysa ut någon, knuffas eller att rycka någon i håret. Både förskolepersonal och barn kan göra sig skyldiga till kränkande behandling.

## Mål för 2023/2024

- Inga barn ska utsättas för diskriminering eller kränkande behandling oavsett vilken miljö de befinner sig i på förskolan. Alla barn och vuxna är medskapare till en trygg och positiv samvaro på förskolan.
- Att föräldrarna blir delaktiga och får insyn i trygghetsplanen.
- Samtliga som arbetar i förskolan har ett gemensamt ansvar att motverka diskriminering, kränkande behandling och medverka till en positiv samvaro på förskolan.
- Varje fall av diskriminering eller annan kränkande behandling tar vi på allvar och följer upp.

## Ansvar och ansvarsfördelning

All personal på förskolan är ansvariga för att planen utformas och efterföljs samt utvärderas. All personal i förskolan är skyldiga att främja likabehandling, att förebygga och motverka diskrimineringar och kränkningar. Alla är också skyldiga att så fort som möjligt utreda sådana. All

personal ska vara väl insatt i trygghetsplanen. Vid misstanke om att ett barn far illa har all personal inom förskolans verksamhet anmälningsplikt till de sociala myndigheterna.

Rektor är ytterst ansvarig för att ovanstående utförs.

Rektor ansvarar för att trygghetsplanen upprättas.

Rektor har det yttersta ansvaret för att åtgärder vidtas för att förebygga och förhindra att barn inom förskolan utsätts för trakasserier eller annan kränkande handling.

Vårdnadshavare delges den färdiga planen via TYRA och hemsida.

## Utvärdering

Arbetet mot diskriminering och likabehandling utvärderas dels kontinuerligt på arbetsplatsträffar, dels mer grundligt vid planeringsdagarna på höst- och vårtermin. Rektor har ett särskilt ansvar för att denna utvärdering sker.

Resultatet ligger till grund för den årliga revideringen av planen. Med utgångspunkt i de uppställda målen analyserar vi om åtgärderna varit tillräckliga. Varje mål utvärderas var för sig utifrån om åtgärderna är utförda samt dess resultat. Utifrån analysen upprättas nya mål för förskolan.

Personalgruppen ansvarar för att det sker en sammanställning.

## Förebygga

- Vara lyhörd till olika berättelser vare sig det gäller barn eller föräldrar utan att lägga till egna värderingar.
- Ta fram olika lösningar och planer som skapar trygghet.
- Implementera och levandegöra trygghetsplanen.
- Att det finns ett tydligt samarbete mellan förskolans personal, rektor, barn och vårdnadshavare.
- En tydlig medvetenhet om hur ärenden hanteras.

## Främja likabehandling av flickor och pojkar

### *Diskrimineringsgrund*

Enligt diskrimineringslagen avser diskrimineringsgrunden kön att någon är flicka eller pojke, kvinna eller man.

### *Mål (övergripande)*

I Ur och Skur Lysmasken ska skapa förutsättningar för att pojkar och flickor ska få lika stort inflytande och utrymme i verksamheten.

Pedagogernas förhållningssätt ska vara sådant att inget barn upplever sig förfördelat på grund av sitt kön.

### *Främjande Insats*

Vi anpassar miljön och aktiviteter genom olika mötesplatser. Alla barn ska ges samma möjligheter att mötas, utmanas och utvecklas. Vi vuxna uttrycker oss medvetet kring barns utseende och förmågor. Det material vi erbjuder är tillgängligt för alla och skogens material är på ett naturligt sätt avkodat.

### *Förebyggande Åtgärd*

När en fråga kring kön är aktuell i barngruppen väljer vi litteratur kring detta, som kan användas som underlag till diskussion med barngruppen.

### *Ansvarig*

Rektor, förskollärare med arbetslag, alla i förskolans miljö.

### *När*

Insatser dokumenteras och diskuteras kontinuerligt under reflektionstiden och arbetsplatsträffar i det systematiska kvalitetsarbetet. Personalgruppen utvärderar terminsvis på planeringsdagarna.

### *Nya åtgärder utifrån utvärderingen:*

## Främja likabehandling oavsett könsidentitet eller könsuttryck

### *Diskrimineringsgrund*

Med könsidentitet eller könsuttryck menar DO en persons identitet eller uttryck i form av kläder, kroppsspråk, beteende eller andra liknande förhållanden med avseende på kön.

### *Mål (övergripande)*

Barns identitetsutveckling ska inte begränsas på grund av samhällsliga normer och vuxnas förväntningar som är knutna till kön. Stötta och bistå barnen i deras identitetsskapande genom att de får uttrycka sin personlighet utan att bli begränsad utav rådande normer.

### *Främjande insats*

Pedagogerna har ett värderingsfritt och respektfullt bemötande mot barns egna uttryck i form av kläder, kroppsspråk och beteende mm.

### *Förebyggande Åtgärd*

Vi väljer litteratur till högläsning som initierar diskussioner om denna fråga.

### *Ansvarig*

Rektor, förskollärare med arbetslag, alla i förskolans miljö

### *När*

Insatser dokumenteras och diskuteras kontinuerligt under reflektionstiden och arbetsplatsträffar i det systematiska kvalitetsarbetet. Personalgruppen utvärderar terminsvis på planeringsdagarna.

### *Nya åtgärder utifrån analysen*

2023-09-18

Vi upplever att det är lätt att falla i fällan att kommentera tex kläder och hår så vi måste hålla oss medvetna om det.

## Främja likabehandling oavsett etnisk tillhörighet

### *Diskrimineringsgrund*

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

### *Mål (övergripande)*

Arbeta aktivt för att utveckla barnens kunskap och respekt för olika kulturer och värderingar. Hjälpa barnen att känna stolthet över sig själv och över sin etniska tillhörighet. Det finns fem erkända minoritetsspråk i Sverige. De är finska, jiddisch, meänkieli, romska och samiska vilka har större rättigheter än andra minoritetsspråk i Sverige. Barns utveckling av en kulturell identitet och användning av det egna minoritetsspråket ska främjas särskilt. Förskolornas arbete är i detta sammanhang av stor betydelse.

### *Främjande Insats*

De modersmål som finns representerade på förskolan ska lyftas i det pedagogiska arbetet tex genom att sjunga sånger och räkna på de olika språk som finns representerade i barngruppen, samt synliggöras genom tex pedagogisk dokumentation.

Vi har hälsningsfraser och flaggor innanför ytterdörren på de språk som finns representerade på förskolan just nu.

### *Förebyggande Åtgärd*

Vi gör föräldrarna delaktiga tex genom att berätta om sin kultur eller sitt hemland.

Identitetsstärkande övningar för att känna stolthet över den man är.

Vi väljer litteratur till högläsning som initierar diskussioner om denna fråga.

### *Ansvarig*

Rektor, förskollärare med arbetslag, alla i förskolans miljö

### *När*

Insatser dokumenteras och diskuteras kontinuerligt under reflektionstiden och arbetsplatsträffar i det systematiska kvalitetsarbetet. Personalgruppen utvärderar terminsvis på planeringsdagarna.

### *Nya åtgärder utifrån analysen*

2023-09-18

Vi använder oss av Friluftsförbundets figur "Fjällfina" för att uppmärksamma samerna på deras nationaldag 6/2.

## **Främja likabehandling oavsett religion eller annan trosuppfattning**

### ***Diskrimineringsgrund***

Religionsfriheten är skyddad i såväl internationella konventioner som i svensk grundlag. Alla barn har rätt till kunskap och lärande, tankefrihet och religionsfrihet. Föräldrar har också rätt att uppfostra sina barn i enlighet med sin tro.

### ***Mål (övergripande)***

Personalen bör ha kunskap om när olika religiösa högtider firas i de religioner som finns representerade bland barnen. Ge barnen kunskap om religionsfrihet och vad det innebär, inklusive rätten att inte tro på någon gud.

### ***Främjande Insats***

Vi använder oss av den multireligiösa almanackan samt tar hjälp av barnets anhöriga.

Barn och vuxna, tex föräldrar får berätta om traditioner som förekommer i sina religioner. Att uppmärksamma högtider och dagar genom att föra in dem i vår kalender så att de kommer med i planeringen av verksamheten. Det gäller de religioner som finns representerade på förskolan.

Kocken kan förstärka högtiderna genom vilken mat som serveras.

### ***Förebyggande Åtgärd***

Vi väljer litteratur till högläsning som initierar diskussioner om denna fråga.

### ***Ansvarig***

Rektor, förskollärare med arbetslag, alla i förskolans miljö

### ***När***

Insatser dokumenteras och diskuteras kontinuerligt under reflektionstiden och arbetsplatsträffar i det systematiska kvalitetsarbetet. Personalgruppen utvärderar terminsvis på planeringsdagarna.

### ***Nya åtgärder utifrån analysen***



## Främja likabehandling oavsett funktionsvariation

### *Diskrimineringsgrund*

Diskrimineringslagen använder genomgående begreppet funktionshinder medan DO väljer att använda två begrepp: "funktionsnedsättning" och "funktionshinder".

Funktionsnedsättningar kan vara fysiska, psykiska eller intellektuella och påverka livet på olika sätt. Som funktionsnedsättning räknas både sådant som syns, som att man använder rullstol, och sådant som inte märks lika lätt, som exempelvis allergi, ADHD och dyslexi.

### *Mål (övergripande)*

Utforma verksamheten så att alla barn kan delta i de olika aktiviteterna utifrån sina individuella förutsättningar och sin funktionsförmåga.

### *Främjande Insats och Förebyggande Åtgärd*

För att säkerställa de rättigheter ett barn i behov av särskilt stöd har så används ett stödmaterial som leder till en handlingsplan för det enskilda barnet.

Miljö och arbetssätt utformas och anpassas i samråd med familjerna och ev stödinstitans. Insatserna utvärderas kontinuerligt för att ge bästa möjliga förutsättningar för barnet att delta i verksamheten. Vid övergång mellan avdelningar förs ett samtal med berörda parter för att säkerställa att informationen om behoven förs vidare. Ansvaret ligger på den som lämnar ifrån sig barnet.

### *Ansvarig*

Rektor, förskollärare med arbetslag, alla i förskolans miljö.

### *När*

Insatser dokumenteras och diskuteras kontinuerligt under reflektionstiden och arbetsplatsträffar i det systematiska kvalitetsarbetet. Personalgruppen utvärderar terminsvis på planeringsdagarna.

### *Nya åtgärder utifrån analysen*

2023-09-18

Alla överlämningar mellan avdelningarna ska ske i april respektive juni.

## Främja likabehandling oavsett sexuell läggning

### *Diskrimineringsgrund*

Med sexuell läggning menas homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning. Förskolan kan främja barns lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning genom att se till att frågor som rör homo-, bi- och heterosexuallitet på ett likvärdigt sätt blir behandlade och integrerade i verksamheten.

### *Mål (övergripande)*

Vi deltar i Nynäshamns kommuns Likabehandlingsdagar där vi får kompetensutveckling på området. Under dessa dagar ges möjlighet att reflektera kring på vilket sätt samhället förmedlar normer och värderingar kring homo-, hetero- och bisexualitet.

### *Främjande Insats (gemensam på förskolan)*

Pedagogerna är förberedda och öppna för de frågor som barnen kommer med. Vi reflekterar över på vilket sätt samhället förmedlar normer och värderingar kring homo-, hetero- och bisexualitet och granskar vårt arbete utifrån ett normkritiskt perspektiv med hjälp av böcker.

### *Förebyggande åtgärd*

Vi väljer litteratur till högläsning som initierar diskussioner om denna fråga.

### *Ansvarig*

Rektor, förskollärare med arbetslag, alla i förskolans miljö.

### *När*

Fortlöpande under hela året. Insatser dokumenteras och diskuteras kontinuerligt under reflektionstiden i det systematiska kvalitetsarbetet

### *Nya åtgärder utifrån analysen*

## Främja likabehandling oavsett ålder

### *Diskrimineringsgrund*

Skyddet mot åldersdiskriminering omfattar alla, unga som gamla. Åldersnormen kan se olika ut i olika sammanhang, men generellt drabbas yngre och äldre av diskriminering som har samband med ålder.

### *Mål (övergripande)*

Barn ska inte bli förminskade pga storlek eller ålder.

### *Främjande Insats*

Vi vuxna tänker på att inte förminska någon eller något i vårt vardagliga tal, tex tänker vi på hur vi benämner toaletter med olika storlek. När det finns två barn med samma förnamn skiljer vi dem åt genom att säga första bokstaven i deras efternamn.

Vi gör barnen uppmärksamma på att ett mindre barn inte automatiskt behöver hjälp av ett större barn. Vi lär dem att fråga först om det mindre barnet vill ha hjälp.

Alla barn har rätt till allt material, utifrån sina förutsättningar.

Vi har detta som en stående punkt på APT.

### *Förebyggande Åtgärd*

Genom att vara närvarande och uppmärksamma pedagoger kan vi höra och se de samtal som förs mellan barnen och på så vis förebygga åldersdiskriminering.

### *Ansvarig*

Rektor, förskollärare med arbetslag, alla i förskolans miljö.

### *När*

Fortlöpande under hela året. Insatser dokumenteras och diskuteras kontinuerligt under reflektionstiden i det systematiska kvalitetsarbetet.

### *Nya åtgärder utifrån analysen*

2023-09-18

Vi väljer litteratur som rör ämnet åldersdiskriminering.

För att förhindra att åldersdiskriminering sker i barngrupperna är det något vi uppmärksammar och pratar om på varje APT.

## Främja ett socialt klimat fritt från kränkningar

### *Diskrimineringsgrund*

Det finns inte någon diskrimineringsgrund inom detta område som skyddas i lag men vi är ålagda att arbeta främjande med detta område.

### *Mål (övergripande)*

Alla barn ska behandlas med respekt av alla anställda. Barnens trivsel och sociala klimat är en fråga som rör all personal. Vi behöver ha en gemensam syn på förskolans värdegrund, likabehandlingsarbete och arbetet mot kränkningar. Alla barn får hjälp av pedagogerna i att träna förmåga till empati och respekt för allas lika värde och ge dem redskap att lösa konflikter.

### *Främjande Insats*

Genom sitt agerande och förhållningssätt är alla anställda förebilder för hur goda relationer kan skapas. Pedagoger talar aldrig illa om varandra, barn eller föräldrar i synnerhet inte inför barnen. Att tagna beslut inte ifrågasätts utan tas upp i rätt forum. Aktuella problem lyfts på APT:n. Vi pratar fortlöpande om hur vi bemöter varandra, barn och föräldrar.

### *Förebyggande Åtgärd*

Nolltolerans mot alla former av kränkningar.

Vuxna vågar hantera de konflikter som barnen är involverade i med varandra.

### *Ansvarig*

Rektor, förskollärare med arbetslag, alla i förskolans miljö.

### *När*

Fortlöpande under hela året. Insatser dokumenteras och diskuteras kontinuerligt under Reflektionstiden och arbetsplatsträffar i det systematiska kvalitetsarbetet

### *Nya åtgärder utifrån analysen*

## Hur sker kartläggning



### *Undersöka risker för diskriminering*

Sker under oktober

Barnintervjuer

Föräldramöten

Normkritiska diskussioner i personalgruppen

### *Analysera orsaker*

Hela personalgruppen tittar på riskerna och gör en gemensam analys.

### *Genomföra åtgärder*

Några får i uppgift att revidera planen utifrån analysen och de utvärderingar som gjorts. Hela arbetslaget godkänner den reviderade upplagan.

### *Följa upp och utvärdera*

Görs löpande under året på APT samt planeringsdagar.

## Rutiner för akuta situationer

### *Policy*

I Ur och Skur Lysmasken ska vara en förskola, där alla upplever trygghet och kamratskap och ingen blir utsatt för mobbing, diskriminering och/eller kränkande behandling.

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

Vi vuxna håller god uppsikt över alla platser där barnen leker. Vi sätter tydliga gränser för beteenden som riskerar att leda till kränkningar. Uppmuntra den som känner sig mobbad, diskriminerad och/eller kränkt att alltid tala med någon vuxen. Uppmuntra den som ser någon annan bli mobbad, diskriminerad och/eller kränkt att alltid tala med någon vuxen. Det är inte att skvallra. Tillsammans med barnen/föräldrarna pratar vi kontinuerligt kring hur vi vill ha det tillsammans dvs regler för vår gemenskap. Regelbundet genomföra observationer, samt utvärdera och följa upp dem.

### *Personal som barn och föräldrar kan vända sig till*

1. Personal på barnets avdelning eller annan personal som är i tjänst.
2. Rektor/huvudman
3. Skolverket

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

1. När personal ser eller får information om mobbing, diskriminering och/eller kränkande behandling tar personalen itu med problemet och stoppar det akuta beteendet. Huvudman/rektor och föräldrar informeras om händelsen.
2. Händelsen utreds av berörd personal i första hand. Personal som barnet har förtroende för har samtal med såväl mobbare/de(n) kränkande som de(n) mobbade/kränkta var för sig.
3. Personalen dokumenterar ärendet där man beskriver vilka åtgärder som vidtagits, samt informerar berörda föräldrar om åtgärderna.
4. Vid behov kontaktas berörda föräldrar för att bestämma tid för samtal. Tidpunkt för uppföljningssamtal bestäms. Huvudman/rektor informeras om samtalet.
5. Uppföljningssamtal med berörda parter. Har vidtagna åtgärder varit tillräckliga? Har mobbingen/diskrimineringen/kränkningen upphört? Om inte vidtas andra åtgärder. Huvudman/rektor informeras om samtalet.
6. Efter avslutat ärende överlämnas dokumentationen till huvudman/rektor för arkivering.

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

Om barn, föräldrar/vårdnadshavare eller förskolans personal upplever att barn kränks av anställda på förskolan ska personal aktivt ingripa, samt därefter informera huvudman samt rektor. Den personal som uppmärksammar kränkningen samtalar med barnet/barnen som blivit kränkt/kränkta. Den vuxne försäkrar den kränkta att ärendet ska behandlas. Rektor samtalar med den person som kränkt. Ärendet dokumenteras och delges huvudman. Barnets föräldrar/vårdnadshavare kontaktas. Kontakten tas av rektor. Rektor ansvarar för att det inträffade utreds samt för vilka åtgärder som ska ske, t.ex. om den anställde ska stängas av från arbetet. I de fall där barn berättar om händelsen i efterhand ansvarar den personal som fått informationen för att rektor informeras. Anmälan till polis och arbetsmiljöverket sker i förekommande fall av rektor. Ärendet dokumenteras på avsedd blankett. Rektor beslutar om vilka stödåtgärder som behöver vidtas. Bedömning måste göras om det är lämpligt att berörd personal och barn ska ha fortsatt kontakt. Rektor ansvarar för att det sker en uppföljning.

### ***Rutiner för uppföljning***

Varje ärende ska utredas skyndsamt. Huvudman har ansvar för att arbetet sker enligt rutinerna och att pågående ärenden slutförs och följs upp.

### ***Rutiner för dokumentation***

Misstanke om kränkning ska utredas. Efter varje utredning om misstänkt kränkning ska en incidentrapport skrivas. Varje samtal och åtgärd mot kränkning ska dokumenteras. Uppföljning av kränkningar ska dokumenteras. Berörd personal ansvarar för dokumentationen. Avslutad dokumentation ska överlämnas till huvudman.

### ***Ansvarsförhållande***

All personal och huvudman/rektorer.