



Uppsala Montessori  
*En skola att växa i*

## Förskolans plan mot diskriminering och kränkande behandling



Läsåret 2019-2020

# INNEHÅLLSFÖRTECKNING

<b>1. VAD SÄGER SKOLVERKET OCH LAGEN?</b> .....	<b>3</b>
1.1 Definition av begrepp .....	3
1.1.1 Diskriminering .....	3
1.1.2 Trakasserier .....	3
1.1.3 Kränkande behandling .....	3
1.2 Läroplanen .....	3
1.3 Skollagen .....	4
1.4 Diskrimineringslagen.....	4
1.4.1 Könsidentitet eller könsuttryck .....	4
1.4.2 Etnisk tillhörighet.....	4
1.4.3 Religion eller annan trosuppfattning.....	4
1.4.4 Funktionsnedsättning .....	4
1.4.5 Sexuell läggning.....	4
1.4.6 Ålder .....	4
<b>2. VÅR UTGÅNGSPUNKT</b> .....	<b>5</b>
<b>3. PLANENS TILLGÄNGLIGHET</b> .....	<b>7</b>
3.1 För anställda.....	7
3.2 För vårdnadshavare .....	7
3.3 För barnen.....	7
<b>4. HUR BARN OCH DERAS VÅRDNADSHAVARE KAN ANMÄLA UPPLEVELSE AV DISKRIMINERING, TRAKASSERIER ELLER KRÄNKANDE BEHANDLING</b> .....	<b>8</b>
4.1 Så här kontaktas BEO .....	8
<b>5. ATT FRÄMJA BARNES LIKA RÄTTIGHETER OCH ATT FÖREBYGGA OCH FÖRHINDRA DISKRIMINERING, TRAKASSERIER OCH ANNAN KRÄNKANDE BEHANDLING</b> .....	<b>9</b>
5.1 I vår Montessoriverksamhet .....	9
5.1.1 Övergripande mål för att främja barns lika rättigheter .....	9
5.1.2 Individerna .....	9
5.1.3 Gruppen.....	10
<b>6. ATT UPPTÄCKA TRAKASSERIER OCH ANNAN KRÄNKANDE BEHANDLING</b> .....	<b>11</b>
6.1 Arbete för att upptäcka trakasserier och annan kränkande behandling i vår verksamhet .....	11
6.2 Förskolemiljöns betydelse .....	11
6.3 Att upptäcka vuxnas trakasserier gentemot barn .....	12
<b>7. ATT UTREDA, ÅTGÄRDA OCH DOKUMENTERA TRAKASSERIER OCH ANNAN KRÄNKANDE BEHANDLING</b> .....	<b>13</b>
<b>8. UTVÄRDERING AV FÖRRA ÅRETS ARBETE MOT DISKRIMINERING, TRAKASSERIER OCH KRÄNKANDE BEHANDLING</b> .....	<b>14</b>
8.1 Problemformulering 1.....	14
<b>9. UTVÄRDERING AV VILKEN BETYDELSE VÅRT ARBETSSÄTT HAR FÖR ARBETET MED PLANEN</b> .....	<b>15</b>
<b>10. KARTLÄGGNING AV RISKOMRÅDEN</b> .....	<b>15</b>
10.1 Utevistelse på gården .....	16
10.2 "Fula ord" .....	16
<b>11. REFERENSER</b> .....	<b>17</b>

## 1. VAD SÄGER SKOLVERKET OCH LAGEN?

---

Skolverket, skollagen och diskrimineringslagen behandlar arbetet mot kränkande behandling. För att ge en bild av vad som sägs i läroplanen och lagen vill vi återge de delar som vi tycker är särskilt viktiga.

### 1.1 Definition av begrepp

För att förstå arbetet mot trakasserier, diskriminering och kränkande behandling är det viktigt att man känner till vad begreppen innebär. Först när man har denna kunskap kan man på ett framgångsrikt sätt arbeta med planen för likabehandling.

#### 1.1.1 Diskriminering

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

#### 1.1.2 Trakasserier

Trakasserier är ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Om någon ur personalen utsätter ett barn för trakasserier benämns det diskriminering.

#### 1.1.3 Kränkande behandling

Kränkande behandling är ett uppträdande som, utan att vara diskriminering enligt diskrimineringslagen, kränker barns värdighet.<sup>1</sup>

## 1.2 Läroplanen

### Enligt läroplanen ska arbetslaget som arbetar i förskolan

- visa respekt för individen och medverka till att det skapas ett demokratiskt klimat i förskolan, där samhörighet och ansvar kan utvecklas och där barnen får möjlighet att visa solidaritet,
- stimulera barnens samspel och hjälpa dem att bearbeta konflikter samt reda ut missförstånd, kompromissa och respektera varandra,
- lyfta fram och problematisera etiska dilemman och livsfrågor,
- göra barnen uppmärksamma på att människor kan ha olika attityder och värderingar som styr deras synpunkter och handlande och,
- samarbeta med hemmen när det gäller barnens fostran och med föräldrarna diskutera regler och förhållningssätt i förskolan.

---

<sup>1</sup> Skolverkets allmänna råd; Arbetet mot diskriminering och kränkande behandling

### 1.3 Skollagen

Av Skollagen framgår att det är huvudmannen som har det yttersta ansvaret för arbetet med trygghet i förskolan. Det innebär bland annat att huvudmannen ska ha kunskap om var problem och risker, som hotar barnens välbefinnande i förskolan, finns och därefter vidta nödvändiga åtgärder. Skolledningen och övrig personal ska ges nödvändig fortbildning, tid och möjlighet att framgångsrikt arbeta för att främja en god lärandemiljö och en trygg miljö för alla barn.<sup>2</sup>

### 1.4 Diskrimineringslagen

Diskrimineringslagen förbjuder diskriminering som har samband med kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Den som bedriver verksamhet som avses i Skollagen får inte diskriminera något barn som deltar i eller söker till verksamheten. Anställda i verksamheten ska likställas med utbildningsanordnaren.

#### 1.4.1 Könsidentitet eller könsuttryck

I diskrimineringslagen står att diskriminering som har samband med *könsöverskridande identitet eller uttryck* är förbjuden. Med det menas personer med en könsidentitet eller ett könsuttryck som hela tiden eller periodvis skiljer sig från könsnormen, exempelvis transvestiter eller intersexuella.

#### 1.4.2 Etnisk tillhörighet

Med etnisk tillhörighet menas enligt lagen en individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Alla människor har en eller flera etniska tillhörigheter. Det är individen själv som definierar sin eller sina etniska tillhörigheter.

#### 1.4.3 Religion eller annan trosuppfattning

Alla som har en religion eller en annan trosuppfattning omfattas av skyddet mot diskriminering, exempelvis muslimer, kristna, buddister och ateister.

#### 1.4.4 Funktionsnedsättning

I diskrimineringslagen står att diskriminering som har samband med *funktionshinder* är förbjuden. Med det menas enligt lagen varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en människas funktionsförmåga.

#### 1.4.5 Sexuell läggning

Homosexuella, heterosexuella och bisexuella kan anmäla diskriminering som har samband med sexuell läggning.

#### 1.4.6 Ålder

Med ålder menas enligt diskrimineringslagen uppnådd levnadslängd. Alla människor, oavsett ålder, kan anmäla diskriminering som har samband med ålder.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Skollagen

<sup>3</sup> Diskrimineringslagen

## 2. VÅR UTGÅNGSPUNKT

---

Huvudmannen för Uppsala Montessori är tillika förskolechef för förskolan. Ett nära samarbete mellan huvudmannen/förskolechef och övrig personal möjliggör ett framgångsrikt arbete med trygghet och lärande för förskolans barn.

Förskolans ledning accepterar inte trakasserier eller tendenser till trakasserier i någon form. Barn får inte trakassera barn, vuxna får inte trakassera barn, barn får inte trakassera vuxna och vuxna får inte trakassera vuxna. Var och en i vår verksamhet har ett ansvar att leva upp till detta och att vidta åtgärder om man ser tendenser till trakasserier.

Varje barn ska uppmuntras att berätta för en lärare, för likabehandlingsteamet eller för förskolechefen om hon känner sig trakasserad eller felaktigt behandlad eller om hon ser att någon annan behandlas fel. De vuxna som arbetar i verksamheten ska vända sig till likabehandlingsteamet eller förskolechefen om hon upplever att hon själv eller någon trakasseras eller diskrimineras. Det yttersta ansvaret har förskolechefen.

Alla lärare och övrig personal ska vara insatta i likabehandlingsplanen. Den ska vara en naturlig grund för arbetet i förskolan. All personal ska i den dagliga verksamheten arbeta aktivt för att främja barns lika rättigheter och att förebygga och förhindra alla former av diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling.

Vårt förhållningssätt ska bygga på respekt för barnet och tilltro till dess förmåga. Om vi vuxna har ett respektfullt förhållningssätt gentemot vår omgivning speglar sig detta i barnen. Diskussioner och reflektioner angående förhållningssättet är ständigt återkommande i personalgruppen och anses vara av största vikt.

Vårdnadshavarna ska delges och informeras om likabehandlingsplanen. Vid varje föräldramöte ska barnens vårdnadshavare kortfattat informeras om likabehandlingsplanens existens och var den finns tillgänglig. På föräldramöten och utvecklingssamtal ska föräldrarna ges möjlighet att diskutera och komma med synpunkter med koppling till likabehandlingsarbetet på förskolan. I den dagliga kontakten med föräldrarna ska vi ha en öppen och informerande kommunikation om barnets situation i förskolan. Föräldrarna är välkomna att besöka förskolan för att se hur verksamheten bedrivs och hur deras barn har det.

För att främja arbetet utifrån likabehandlingsplanen ska personalen ges lämplig fortbildning.

Vid den årliga planeringsdagen i augusti då hela personalen deltar, ska likabehandlingsplanen följas upp, utvärderas och revideras.

Likabehandlingsplanen finns tillgänglig på Uppsala Montessoris hemsida.

*”Det kollektiva intresset bör vara det som begränsar barnets frihet, och friheten bör ha formen av vad vi vanligen benämner gott uppförande. Vi måste därför sätta stopp för allt hos barnet som sårar och irriterar andra och för de som urartar till våldsamma uppfostrade handlingar.”*

*Maria Montessori 1917*

### 3. PLANENS TILLGÄNGLIGHET

---

Planen ska finnas tillgänglig för anställda vid förskolan samt för vårdnadshavare. Det ska vara lätt att hitta och att läsa planen.

#### *3.1 För anställda*

Vid anställningstillfället informeras personen om att planen finns, dess betydelse och att den finns tillgänglig i sin helhet i Uppsala Montessoris gemensamma datorhall. Planen studeras i detalj och revideras i början av varje läsår.

#### *3.2 För vårdnadshavare*

Då barnet börjar i förskolan informeras vårdnadshavaren om att planen finns tillgänglig på förskolans hemsida.

#### *3.3 För barnen*

I början av läsåret och löpande under året informeras barnen om vad en likabehandlingsplan är och dess syfte.

## 4. HUR BARN OCH DERAS VÅRDNADSHAVARE KAN ANMÄLA UPPLEVELSE AV DISKRIMINERING, TRAKASSERIER ELLER KRÄNKANDE BEHANDLING

---

Barnet uppmuntras att berätta för någon vuxen om hon upplever att hon trakasseras eller behandlas orättvist.

Vårdnadshavare uppmanas att kontakta förskolechef eller lärare om hon har misstankar om att hennes barn utsätts för kränkande behandling.

Möjligheten finns också för barn och vårdnadshavare att göra en anmälan till Barn- och elevombudet, BEO.

### *4.1 Så här kontaktas BEO*

Tfn: 08-586 080 00

Barn- och elevombudet

Box 23069

104 35 Stockholm

E-post: [beo@skolinspektionen.se](mailto:beo@skolinspektionen.se)

BEO finns också på Facebook.



## 5. ATT FRÄMJA BARNS LIKA RÄTTIGHETER OCH ATT FÖREBYGGA OCH FÖRHINDRA DISKRIMINERING, TRAKASSERIER OCH ANNAN KRÄNKANDE BEHANDLING

---

Att främja barns lika rättigheter och att stärka både individen och gruppen är en viktig byggsten i arbetet för att förhindra diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling.

### 5.1 I vår Montessoriverksamhet

Genom montessoripedagogikens syn- och arbetssätt har vi goda förutsättningar att främja barns lika rättigheter

#### 5.1.1 Övergripande mål för att främja barns lika rättigheter

- Varje barn ska få växa och utvecklas i en stimulerande miljö till en självständig individ med god självkänsla. Alla bidrar med sin unika personlighet och känner sig på så sätt som en viktig del av gruppen. Var och en bidrar till att vi tillsammans skapar en grupp där glädje, harmoni och omsorgskänsla finns.
- Vi har en estetiskt tilltalande miljö som är anpassad till barnen. Vi låter barnen efter förmåga vara delaktiga i att sköta om och ansvara för att vi ska ha en fin miljö med god stämning där alla trivs. De får till exempel vattna blommor, stryka dukar, baka, duka, källsortera sopor, kratta löv, rensa rabatter och utföra andra sysslor som bidrar till gemensam trivsel. Barnen lär sig att återställa det material de använt på sin plats i ett gott skick färdigt för nästa barn att använda. På detta sätt visar vi respekt för barnen och de stimuleras att respektera varandra, de vuxna och miljön.
- Vi har åldersblandade grupper vilket ger stor möjlighet för barnen att hjälpa och stödja varandra. Vi stöttar och uppmuntrar barnen att hjälpa varandra, till exempel att knyta någons rosett, ge fart på gungan eller att visa ett yngre barn hur man ställer undan sin tallrik efter lunchen. För barnen blir det naturligt att hjälpa varandra vilket skapar samhörighet och glädje. I vår miljö finns arbetsmaterial i skiftande svårighetsgrader vilket gör det naturligt för barnen att befinna sig på olika utvecklingsnivåer. Det minskar viljan till konkurrens och tävlingsinriktning. Den empatiska förmågan utvecklas och glädjen över att vara tillsammans växer.

#### 5.1.2 Individen

**I vår verksamhet arbetar vi med att stärka den enskilda individen. Till exempel stärks individen genom**

- att vara aktivt delaktig i valet av sysselsättning i förskolan,
- att samtal mellan vuxen och barn, om hur barnet mår och upplever sin situation, sker både spontant i den dagliga verksamheten och planerade samtal i avskildhet och med gott om tid,
- att lärarna är lyhörda för barnets signaler,

- att utvecklingssamtal mellan vårdnadshavare och lärare sker en gång per termin och oftare vid behov,
- att vi har en öppen och tillåtande kommunikation. Vi vuxna ska i alla situationer under dagen vara lyhörda och ge respons på barnens funderingar, åsikter och känslouttryck. Det leder till att barnen känner sig sedda och ger dem en övertygelse om att det de säger tas på allvar,
- att hon/han får lära sig att säga ifrån på ett bra sätt och genom att hon/han får öva sig i konfliktlösning, social träning och uppförande gentemot varandra och vuxna, och
- att vi vuxna är observanta på barnens samspel och griper in när någon blir orätt behandlad. Med kraft markerar vi att detta beteende inte accepteras. Att ge barnen stöd i konfliktlösning ser vi som en viktig del i vårt arbete. Barnen uppmuntras att säga ifrån när de vill att någon ska sluta med något de inte vill vara med om. Barnen får lära sig att ett nej ska respekteras.

### 5.1.3 Gruppen

#### Vi arbetar aktivt för att stärka även gruppen genom

- att varje barn får utveckla sin självkänsla och sin sociala kompetens och därmed bli en god gruppmedlem. Detta uppnås genom arbetet som redogörs för under stycket ovan som kallas "Individen",
- gruppsamlingar med till exempel etksamtal i grupp under hela förskoletiden, rollspel och samarbetsövningar. Dessa samlingar ska främja förståelse för människors olikheter,
- att barnen är delaktiga i omhändertagande av sin miljö. Detta leder till en stark vi-känsla där alla bidrar.
- att vi fångar upp barnens intressen och önskemål om aktiviteter och lyfter fram barnens åsikter som berör verksamheten i dagliga diskussioner.

*"Barnets frihet bör som sin begränsning ha det gemensamma intresset i den grupp de rör sig; dess form uttrycks i det vi kallar beteende och gott uppförande. Det är den vuxnes plikt att förhindra barnet att göra något som verkar stötande eller sårande för andra, och rättas till uppföranden som är opassande eller oartiga."*

*Maria Montessori, 1912*

## 6. ATT UPPTÄCKA TRAKASSERIER OCH ANNAN KRÄNKANDE BEHANDLING

---

För att kunna arbeta framgångsrikt med planen för likabehandling och mot kränkande behandling krävs att vi aktivt arbetar för att upptäcka kränkande behandling.

### *6.1 Arbete för att upptäcka trakasserier och annan kränkande behandling i vår verksamhet*

**Det är viktigt att vi gör allt vi kan för att upptäcka om trakasserier och annan kränkande behandling förekommer i vår verksamhet. Det gör vi genom:**

- att i den dagliga verksamheten ständigt observera respektive barngrupp för att känna av atmosfären i det sociala samspelet mellan barnen. Vi tar barnets alla signaler på allvar och vi tror på det barnet berättar,
- att vi alltid är goda lyssnare och ger barnet den tid det behöver, vi bygger upp ett förtroende mellan barnet och den vuxne. Vi ska aktivt verka för att barnet i alla situationer ska våga berätta om vad som hänt henne/honom eller en kompis,
- att, förutom de dagliga samtalen, genomföra barnsamtal varje termin. Vi samtalar då med varje enskilt barn om hur det mår, vad det tycker om, om hur det trivs, vad det blir glad av och så vidare. Redan på ett tidigt stadium blir det, genom dessa samtal, naturligt för barnet att våga uttrycka sina känslor,
- att klimatet i förskolan diskuteras både spontant och i samlingar med barnen,
- att lärarna har en tät och nära dialog med föräldrar så att utrymme finns för att ge och få information angående det egna barnet, och
- att arbetslaget samtalar om likabehandlingsplanen och hur vi arbetar enligt den,
- att likabehandlingsteamet eller förskolechefen kontaktas snarast om något misstänker eller ser att någon form av trakasserier eller kränkande behandling pågår.

### *6.2 Förskolemiljöns betydelse*

**Förskolemiljön har stor betydelse för att vi ska kunna upptäcka trakasserier och annan kränkande behandling. Faktorer som bidrar till goda förutsättningar att upptäcka kränkande behandling är**

- att lokalerna är stora och öppna med halvväggar som ger bra överblick,
- att lärarna roterar och delar upp sig allt efter behov inne i förskolemiljön,
- att lärarna finns i barnens omedelbara närhet vid utevistelser och alltid har uppsikt över hela gården.

### *6.3 Att upptäcka vuxnas trakasserier gentemot barn*

#### **För att upptäcka vuxnas trakasserier gentemot barn gör vi följande:**

- Vi för samtal med varje enskilt barn. Vi ställer frågor kring barnets relationer med de vuxna i arbetslaget. Följande frågor är lämpliga att ställa: hur trivs du med dina lärare, kan du gå till alla lärare om du är ledsen för något, om inte, vem är det som du inte vill berätta för och varför.
- Lärarna ska ifrågasätta varandras eventuella negativa bemötande av ett barn.

## 7. ATT UTREDA, ÅTGÄRDA OCH DOKUMENTERA TRAKASSERIER OCH ANNAN KRÄNKANDE BEHANDLING

---

Förskolebarns agerande mot andra barn är inte alltid medvetet och barnet är inte alltid på en utvecklingsnivå som gör det möjligt för henne/honom att förstå att ett annat barn blir ledset eller känner sig kränkt. Hur vi utreder, åtgärdar och dokumenterar kan därför variera. Punkterna nedan ska dock fungera som riktlinje för hur vårt arbete ska fungera.

### **Vi utreder, åtgärdar och dokumenterar så här:**

- Lärare samtalar med det barn som känner sig utsatt. Information kring händelsen insamlas, från båda parter när det är relevant. Barnet som känner sig utsatt ges extra stöd enligt överenskommelse. Samtliga i det egna arbetslaget informeras och en anmälan kan i vissa fall ske skriftligt till förskolechefen på därför avsedd blankett.
- Ansvarig lärare tar kontakt med övrig berörd/berörda för samtal angående det inträffade eller samtalar med bägge parter samtidigt. Samtalet återges i vissa fall i en skriftlig rapport.
- Ärendet tas upp och diskuteras vid personalmöte då hela arbetslaget sammanträder.
- Vid upprepning eller allvarigare form av kränkande behandling tas kontakt med alla inblandades vårdnadshavare. Förskolechefen kontaktas och ett handlingsprogram upprättas. Uppföljning görs efter överenskommen tidpunkt.
- Vid de terminsvisa barnsamtalen informeras barnet om vad en likabehandlingsplan är och dess syfte.
- Om lärare eller annan vuxen i verksamheten uppmärksammar att ett barn kränks av en vuxen ska förskolechefen informeras för vidare utredning.
- Förskolechefen är skyldig att göra en anmälan till huvudmannen då hon för kännedom om att ett barn anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten.

## 8. UTVÄRDERING AV FÖRRA ÅRETS ARBETE MOT DISKRIMINERING, TRAKASSERIER OCH KRÄNKANDE BEHANDLING

---

Nedan redogörs för en problemformulering som fanns med i förra årets plan och hur vi arbetade med problemet.

### 8.1 Problemformulering 1

I förra årets plan uppmärksammades ett problem i förskolan bland en grupp flickor i femårsåldern. Flickorna var extremt fixerade vid fina kläder, smycken och smink. De började även värdera varandra utifrån hur man var klädd och hur man såg ut. Detta skapade en konkurrenssituation och flera av flickorna mådde dåligt.

#### **Åtgärder som vidtagits och dess resultat är:**

- Personalen uppmärksammade problemet och samtalade med barnen om detta. Detta gav inte så stor effekt.
- Personalen ignorerade barnets önskan om att bli uppmärksammad över tex "fina" kläder. Istället fokuserades till exempel på vikten av funktionella kläder. En viss förbättring skedde men problemet kvarstod.
- Vi involverade vårdnadshavarna på ett föräldramöte och var mycket tydliga med vårt budskap och uppmanade även föräldrarna att tona ner fokus på det yttre. Vårdnadshavarna uppmanades att inte ta med smink och smycken till förskolan. Efter mötet märktes en stor förändring bland flickorna. De började leka bättre tillsammans och konflikter runt kläder och utseende minskade avsevärt.

Slutsatsen är att kraftfulla och tydliga åtgärder under kort tid kan vara mycket verkningsfulla.

#### **I vårt fortsatta arbete ska vi, när det uppstår situationer liknande denna, ha denna åtgärdsrutin:**

- När en vuxen får kännedom om ett problem som inte kan förväntas försvinna av sig självt och där flera är inblandade, informerar hon/han övriga i arbetslaget.
- I förskolan observerar man problemet och vid behov samlas barnen till samtal.
- Om problemet kvarstår involveras vårdnadshavarna för gemensamt agerande.
- I förskolan arbetar vi fortlöpande förebyggande med hela barngruppen i exempelvis samlingar. Där diskuterar vi till exempel likheter, olikheter och allas lika värde.

## 9. UTVÄRDERING AV VILKEN BETYDELSE VÅRT ARBETSSÄTT HAR FÖR ARBETET MED PLANEN

---

Vid utvärderingen av förra årets arbete reflekterade vi över att vi har små problem med diskriminering, trakasserier och kränkande behandling i vår förskola. Vi diskuterade om det kan vara så att vi inte ser problem som finns, men enades om att det är osannolikt med tanke på vårt arbetssätt. Istället kom vi fram till att vårt främjande arbete är orsaken till att problemen är små och oftast begränsas till tillfälliga och korta konfliktsituationer som vi löser då de uppstår. För att arbetet ska fortsätta framgångsrikt ville vi belysa framgångsfaktorerna för varandra, och på så sätt kunna ta dem med oss i vårt fortsatta arbete.

### **Våra framgångsfaktorer som möjliggör ett lyckat arbete:**

- Med montessoripedagogiken som solid grund, där allas lika värde betonas starkt, har vi goda förutsättningar att lyckas i vårt uppdrag. Vi har en gemensam grundsyn som baseras på respekt för medmänniskan. Pedagogikens och filosofins fundament handlar om att låta barnet utvecklas till en initiativrik och harmonisk människa med god självkänsla. Redan på småbarnsavdelningen genomsyrar synsättet vårt arbete med barnen.
- Bland våra barn och personal finns många kulturella bakgrunder representerade, vilket skapar en mångfald som berikar. Olika utseende, färger, språk, religioner och kulturer är ständigt närvarande och blir en självklar och naturlig del av miljön. I början av läsåret 14-15 finns 37 unika länder representerade hos oss. Med representerade menar vi när ett barn, eller barnets föräldrar, är född i ett annat land. Våra barn är unga och därför förhållandevis fördomsfria. Därmed finns mycket goda förutsättningar för att bidra till ett bättre samhälle på sikt!
- Vid utevistelsen på gården är personalen alltid i barnens närhet och man har uppsikt över hela gården. Detta ska i hög utsträckning säkra att inte kränkande handlingar ska kunna förekomma utan att lärare uppmärksammar detta.
- De vuxna i barnens miljö har stor betydelse för hur barnen mår och agerar. Faktorer som personaltäthet, arbetstider, arbetsuppgifter, lön, förmåner och andra trivsselfaktorer mm är viktiga för förskolemiljön i sin helhet. En glad och harmonisk personalgrupp leder ofta till en glad och harmonisk barngrupp!
- Personalen fortbildas kontinuerligt individuellt och i grupp, till exempel har personal under en studiedag utbildats av Diskrimineringsbyrån i syfte att utveckla planen och hur den ska efterlevas. Hela personalen har även fortbildats, under en heldag, i genusfrågor.

## 10. KARTLÄGGNING AV RISKOMRÅDEN

---

Nedan redogörs för vårt arbete under det kommande året. Genom att precisera olika problemformuleringar, dess mål, vem som är ansvarig och hur problemet och målet kommer att följas upp kan vi genomföra ett framgångsrikt arbete.

### *10.1 Utevistelse på gården*

**Problemformulering:**

Utevistelser utgör ett potentiellt riskområde då många vistas ute i fri lek. Ett område som behöver extra uppsikt är utrymmet framför ett av förråden på gården.

**Mål:**

Även fortsättningsvis ska vuxentätheten vara tillräcklig för att alltid kunna ha uppsikt över hela gården och alla barn. De vuxna som är ute ska fördela sig så att hela gården är under uppsikt. Extra viktigt är att placera sig nära det aktuella förrådet och nära gatan.

**Ansvarig:**

Förskolechefen, för att möjliggöra detta schematekniskt. De som är ute under utevistelser.

**Uppföljning och utvärdering:**

Kontinuerligt under läsåret på personalmöten och i samtal med barnen.

### *10.2 "Fula ord"*

**Problemformulering:**

Ibland förekommer att barn använder "fula ord" riktade till kamrater. Vi har inte hört ord som anspelar på någon av de sju diskrimineringsgrunderna utan de är "traditionella" småbarnsord, till exempel "bajskorv". Dock utgör de ett otrevligt inslag och kan utvecklas till värre ord.

**Mål:**

I våra samtal med barnen ska vi prata om betydelsen av ett trevligt språk. I verksamheten ska vi ge barnen möjlighet att utveckla sitt ordförråd i syfte att hitta bra ord då man blir arg eller upprörd. De vuxna ska alltid vara goda förebilder.

**Ansvarig:**

Arbetslaget som håller i verksamheten och samtalen med barnen.

**Uppföljning och utvärdering:**

Kontinuerligt under läsåret på personalmöten och i samtal med barnen.

***Arbetet med problemformuleringar ska utvärderas vid nästa års arbete med planen.***





*Likabehandlingsteamet består av Maria Sölveld och Jessika Helmerskog.  
Förskolechef fungerar konsultativt vid behov.*

## 11. REFERENSER

---

Diskrimineringslagen

Läroplan för förskolan Lpfö 98

Skollagen

Skolverkets allmänna råd; Arbetet mot diskriminering och kränkande behandling