

Montessori Sandborgs likabehandlingsplan



HT 2024 - VT 2025



1. SYFTE OCH MÅL	3
Syftet med likabehandlingsplanen är:	3
Målen med likabehandlingsplanen är:	3
2. JURIDISK RAM	4
Diskrimineringslagen (2008:567):	4
Skollagen (2010:800):	4
Arbetsmiljölagen (1977:1160):	4
Barnkonventionen FN:	4
3. DEFINITIONER	5
Diskriminering:	5
Trakasserier:	5
Sexuella trakasserier:	5
Annan kränkande behandling:	5
4. FÖREGÅENDE LIKABEHANDLINGSPLAN OCH REVIDERINGAR	6
5. KARTLÄGGNING OCH NULÄGESANALYS	7
Kartläggningsmetoder:	7
6. ANALYS OCH ÅTGÄRDER	8
Barn:	8
Föräldrar:	8
Personal:	8
Årets åtgärdsarbete:	9
7. MÅL OCH ÅTGÄRDER	10
Mål:	10
Åtgärder:	10
Barn:	10
Föräldrar:	10
Personal:	11
8. UPPFÖLJNING OCH UTVÄRDERING	12



1. Syfte och mål

På Montessoriförskolan Sandsborg strävar vi efter att skapa en trygg och inkluderande miljö där alla barn, föräldrar och medarbetare känner sig välkomna och respekterade. Vår likabehandlingsplan är utformad för att säkerställa att ingen utsätts för diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling, oavsett kön, könsidentitet, etnicitet, religion, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Montessoriförskolan Sandsborg är engagerad i att ständigt förbättra och utveckla vårt arbete med likabehandling för att säkerställa att alla barn får en trygg och stimulerande start i livet, i en miljö där de kan känna sig stolta över sin identitet och sina unika egenskaper.

Det här dokumentet innehåller både likabehandlingsplanen och planen mot kränkande behandling, som i det här dokumentet har samlingsbegreppet likabehandlingsplan.

Syftet med likabehandlingsplanen är:

Främja alla barns rätt till likabehandling och respekt för deras olikheter.

Skapa en arbetsmiljö där alla medarbetare känner sig värderade och respekterade.

Förhindra och motverka alla former av diskriminering och trakasserier inom förskolan.

Förstärka vårt arbete med att inkludera mångfald och interkulturalitet i vår pedagogiska inriktning och dagliga verksamhet.

Målen med likabehandlingsplanen är:

Säkerställa att alla barn har lika möjligheter att delta i och utvecklas genom förskolans aktiviteter, oavsett deras bakgrund eller individuella förutsättningar.

Utbilda och öka medvetenheten bland personalen om betydelsen av likabehandling och mångfald genom regelbundna utbildningar, APTs och workshops.

Genomföra regelbundna kartläggningar och analyser för att identifiera och åtgärda områden där risk för diskriminering eller trakasserier kan förekomma.

Främja en öppen dialog mellan förskolans ledning, personal, barn och föräldrar om frågor rörande likabehandling och mångfald.



2. Juridisk ram

Montessoriförskolan Sandsborg är fast besluten att följa alla tillämpliga lagar och förordningar som rör likabehandling och antidiskriminering. Vår verksamhets likabehandlingsplan baseras på följande juridiska ramverk.

Diskrimineringslagen (2008:567):

Diskrimineringslagen syftar till att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Förskolan har en skyldighet att aktivt arbeta för att förebygga och förhindra diskriminering och trakasserier.

Skollagen (2010:800):

Skollagen ställer krav på att utbildning inom skolväsendet ska vara likvärdig och att hänsyn ska tas till barns olika förutsättningar och behov. Ingen ska utsättas för kränkande behandling, och alla barn ska ges möjlighet att utvecklas och känna sig trygga.

Arbetsmiljölagen (1977:1160):

Arbetsmiljölagen reglerar arbetsmiljön för både personal och barn inom förskolan. Det innebär att förskolan ska arbeta för en god arbetsmiljö som är fri från trakasserier och annan kränkande behandling.

Barnkonventionen FN:

Konvention om barnets rättigheter (Barnkonventionen) betonar barnets rätt till skydd mot diskriminering och rätten att bli hörd i alla frågor som rör barnet. Förskolan ska beakta barnets bästa i alla beslut och verksamheter.

På Montessoriförskolan Sandsborg tar vi vårt ansvar på största allvar och strävar efter att implementera dessa lagar och riktlinjer i vår dagliga verksamhet. Genom att följa den juridiska ramen kan vi säkerställa att alla barn och medarbetare behandlas rättvist och att vår förskola är en trygg plats för alla.



3. Definitioner

För att säkerställa en gemensam förståelse av begreppen som används i vår likabehandlingsplan är det viktigt att tydligt definiera vad vi menar med diskriminering, trakasserier, och annan kränkande behandling.

Diskriminering:

Diskriminering innebär att någon behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation, baserat på kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Diskriminering kan vara direkt, där någon behandlas sämre direkt på grund av någon av dessa grunder, eller indirekt, där en till synes neutral regel eller rutin missgynnar en person på ett sätt som är kopplat till dessa grunder.

Trakasserier:

Trakasserier är handlingar som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Trakasserier kan vara fysiska, verbala eller icke-verbala. Exempel inkluderar nedsättande kommentarer, utfrysning, eller att någon blir utsatt för obehagliga skämt.

Sexuella trakasserier:

Sexuella trakasserier är ett särskilt slags trakasserier som har en sexuell prägel och som kränker en persons värdighet. Detta kan inkludera oönskade sexuella kommentarer, beröringar, eller förslag.

Annan kränkande behandling:

Kränkande behandling är ett uppträdande som utan att vara diskriminering kränker ett barns eller en vuxens värdighet. Detta inkluderar mobbning, fysiskt våld, utfrysning eller förnedrande behandling. Kränkande behandling kan förekomma mellan barn, mellan vuxna och mellan vuxna och barn.

På Montessoriförskolan Sandsborg är det viktigt att alla anställda, barn och föräldrar har en gemensam förståelse för dessa begrepp. Detta hjälper oss att identifiera, förebygga och hantera situationer där någon riskerar att bli utsatt för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling.



4. Föregående likabehandlingsplan och revideringar

Vi har genomfört en noggrann genomgång av likabehandlingsplanen från föregående år (HT2023-VT2024) och gjort strukturella ändringar för att göra dokumentet mer lättläst och begripligt för alla som läser det. Dessa förändringar syftar till att öka transparensen och tydligheten i vår kommunikation om likabehandling.

Under det gångna året har vi även introducerat en ny miljökartläggning där barnen varit delaktiga (se sida 8). Denna kartläggning kommer att utgöra grunden för vårt likabehandlingsarbete i miljön detta år. Genom att involvera barnen i kartläggningen vill vi säkerställa att deras perspektiv och upplevelser tas tillvara på i vårt arbete för en trygg och inkluderande förskolemiljö. Vi har också förstärkt våra rutiner för att regelbundet följa upp och utvärdera våra insatser.

Genom dessa uppdateringar och den nya miljökartläggningen strävar vi efter att fortsätta utveckla och förbättra vårt arbete med likabehandling på Montessoriförskolan Sandsborg så att alla barn och medarbetare kan känna sig trygga, inkluderade och värderade.



5. Kartläggning och nulägesanalys

På Montessoriförskolan Sandsborg är en grundlig kartläggning och analys av vår arbetsmiljö och vår pedagogiska verksamhet avgörande för att identifiera och åtgärda eventuella risker för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Detta arbete är kontinuerligt och systematiskt för att säkerställa att vår förskola är en trygg och inkluderande plats för alla.

Kartläggningsmetoder:

Observationer: Vi genomför systematiska observationer av barnens interaktioner och lek för att identifiera mönster och potentiella problemområden. Detta inkluderar att notera var barnen leker, med vilka och hur deras interaktioner ser ut.

Intervjuer: Samtal och intervjuer genomförs med både barn och föräldrar för att få en mer detaljerad bild av deras erfarenheter och upplevelser av förskolemiljön. Vi lyssnar på barnens egna berättelser om deras lek och eventuella hinder de upplever.

Enkäter: Enkäter distribueras till personal och föräldrar för att samla in deras upplevelser och synpunkter på förskolans arbetsmiljö och bemötande.

Statistisk analys: Vi analyserar statistisk data över incidenter, sjukfrånvaro och personalomsättning för att identifiera trender och mönster som kan tyda på problem med likabehandling.

Miljövandring: Personal går runt tillsammans med barn där deras åsikter och kommentarer om miljön dokumenteras.



6. Analys och åtgärder

Resultaten från våra kartläggningar analyseras noggrant för att identifiera eventuella problemområden. Utifrån analysen utvecklas konkreta åtgärdsplaner för att åtgärda identifierade förbättringsområden och fortsatta utvecklingsområden sen förra året. Åtgärderna har delats upp enligt följande kategorier; barn, föräldrar och personal.

Barn:

Pedagogiska aktiviteter: Vi inför nya pedagogiska aktiviteter som uppmuntrar barn att leka tillsammans oavsett kön och som bryter ned traditionella könsroller.

Miljökartläggning: Barnen involveras i att kartlägga och utforma förskolemiljön för att säkerställa att alla känner sig välkomna och inkluderade i alla områden.

Samtal och reflektion: Vi håller regelbundna samtal och reflektioner med barnen om deras upplevelser och tankar kring likabehandling och inkludering.

Föräldrar:

Utvecklingsamtal och introduktionssamtal: Vi erbjuder utvecklingsamtal för föräldrar som har haft barn på förskolan en termin eller längre, och introduktionssamtal till föräldrar med nyintroducerade barn på förskolan. Vi diskuterar bland annat det likabehandlingsarbete vi har och hur de kan stödja detta arbete hemma.

Dialog: Vi uppmuntrar till öppen dialog med föräldrar om deras barns upplevelser på förskolan och tar deras synpunkter och förslag på allvar.

Enkäter och intervjuer: Vi samlar in regelbunden feedback från föräldrar genom enkäter och intervjuer för att få deras perspektiv om förskolans arbete med likabehandling.

Personal:

Reflektionsmöten: Personalen deltar i reflektionsmöten där de diskuterar sina observationer och erfarenheter kollegialt, samt planerar och följer upp åtgärder för att förbättra likabehandlingen.

Utbildning och fortbildning: Vi anordnar regelbundna utbildningar, APTs och workshops för personalen om likabehandling, mångfald och inkludering.

Policy och rutiner: Vi uppdaterar våra policyer och rutiner regelbundet för att säkerställa att de stödjer ett inkluderande och rättvis miljö.

Incidentrapportering: Vi följer upp och dokumenterar händelser i "Händelserapporten", ett separat dokument.



Årets åtgärdsarbete:

Under det gångna året har vi observerat och samlat in värdefull feedback från föräldrar och barn. Denna återkoppling har i sin tur arbetats vidare kollegialt som en del av förskolans systematiska kvalitetsarbete. De har varit avgörande för att utveckla och förbättra vårt arbete för att säkerställa en positiv och stimulerande miljö för alla barn.

Föräldrar har det här året genomfört en kommunal förskoleenkät. Som ett resultat av denna enkät initierade vi en mer detaljerad uppföljningsenkät riktad till föräldrar på vår förskola, vilket gav oss värdefull insikt som vi nu använder för att utveckla vår verksamhet efter barnens och föräldrarnas behov.

Vi har även introducerat åldersblandade grupper utomhus för att främja social interaktion och lärande mellan åldersgrupper som ett resultat av förra årets observationer. Detta har inneburit att småbarnsavdelningen och storbarnsavdelningen får möjlighet att leka tillsammans, vilket har visat sig vara berikande och utvecklande för alla barn involverade.

Vår miljökartläggning tillsammans med barnen visade överlag positiva resultat, där majoriteten var nöjda med vår förskolas miljö. Vi har identifierat områden för förbättring, såsom att förtydliga och strukturera vår miljövandring för att öka deltagandet och förståelsen över aktiviteten för barnen, men även tydliggöra det för personalen. För nuvarande så är syftet med miljövandringen att alla ska få möjlighet att berätta och visa vad de känner om vår miljö. Till stöd finns det ett glatt och ledset kort där barnen får peka på vilket som de brukar känna i förskolans olika miljöer. Pedagoger dokumenterar varsamt eventuella kommentarer (se separat dokumentation om likabehandlingsarbete: miljökartläggning för mer information). Resultatet för miljön var allmänt bra där ledsna ansikten kom från att de kände miljön var tråkig, att de inte fick leka där så länge som de skulle vilja, och att utrymmet påminde det individuella barnet om lämning av föräldrar. En del bra saker som barnen kommenterade var fina dekorationer, att maten är god, att klassrummet är roligt, och att titta i spegeln är kul. Detta kan vi ta med oss i förbättring av miljön men är även en påminnelse om att utformningen av vandringen kanske ska ändras för att få tag på mera svar om "trygghet" istället för "roligt".



7. Mål och åtgärder

För att främja en miljö av likabehandling och inkludering på Montessoriförskolan Sandsborg har vi satt upp specifika mål och åtgärder för det kommande året. Dessa mål och åtgärder baseras på resultaten från vår kartläggning och analys samt vår strävan efter ständig förbättring.

Mål:

Ökad inkludering i lekmiljöerna: Säkerställa att alla barn känner sig välkomna och trygga i alla lekrområden på förskolan.

Förbättrad medvetenhet och kunskap: Öka medvetenheten och kunskapen om likabehandling och mångfald bland både barn och personal.

Förebyggande av diskriminering och trakasserier: Vidta proaktiva åtgärder för att förebygga alla former av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

Åtgärder:

Barn:

Blandade lekgrupper: Organisera aktiviteter där barnen delas in i blandade grupper för att uppmuntra samspel. Påbörjas i Augusti. Ansvarig personal: alla.

Temadagar: Införa temadagar som fokuserar på mångfald och inkludering, där barnen lär sig om olika kulturer, språk och traditioner. Det här ska ses över vid första APT för när det kan utföras. Ansvarig personal: Främst Zsuzsanna men inkluderar alla.

Lekobservationer: Regelbundet observera barnens lek för att identifiera och adressera eventuella hinder för inkludering. Kontinuerlig över hela året. Ansvarig personal: alla.

Föräldrar:

Informationsmöten: Hålla olika sorters möten där vi delar våra mål och åtgärder för likabehandling samt informerar om hur föräldrar kan stödja detta arbete hemma. Minst en gång per termin för varje förälder. Ansvarig personal: alla.

Nyhetsbrev: Skicka ut regelbundna nyhetsbrev med uppdateringar om vårt likabehandlingsarbete och tips för att främja inkludering i hemmet. Ansvarig personal: rektor och förskollärare.

Föräldrar: Involvera föräldrar i föräldrakooperativet och påminn om deras delaktighet och inflytande i verksamheten. De kan ge feedback och komma med förslag på förbättringar i vårt likabehandlingsarbete närhelst de vill. Kontinuerliga samtal. Ansvarig personal: alla.



Personal:

Fortbildning: Genomföra fortbildningsprogram om likabehandling och mångfald för all personal. Vid behov under året. Ansvarig personal: rektor.

Reflektionsmöten: Anordna regelbundna reflektionsmöten där personalen kan dela sina erfarenheter och diskutera utmaningar och framgångar i likabehandlingsarbetet. Kontinuerligt under hela året. Ansvarig personal: avdelningsansvarig.

Utvärdering och uppföljning: Implementera en strukturerad utvärderings- och uppföljningsprocess för att säkerställa att åtgärderna genomförs effektivt och leder till önskade resultat. Uppföljning på slutet av året. Ansvarig personal: rektor, förskollärare och avdelningsansvarig.



8. Uppföljning och utvärdering

För att säkerställa att vårt likabehandlingsarbete är effektivt och leder till de önskade förbättringarna, kommer vi på Montessoriförskolan Sandsborg att genomföra regelbundna uppföljningar och utvärderingar av våra insatser. Detta är en kontinuerlig process som innebär att vi regelbundet granskar och anpassar vår strategi baserat på resultat och feedback.

Vi kommer att ha en löpande observation av barnens interaktioner och förskolemiljön för att identifiera eventuella tecken på diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling. Vår personal kommer att ha regelbundna möten för att diskutera observationer och erfarenheter från vardagen, samt för att planera och justera åtgärder vid behov. All relevant information om incidenter, åtgärder och framsteg kommer att dokumenteras noggrant för att möjliggöra en strukturerad uppföljning.

En omfattande utvärdering av likabehandlingsplanens effektivitet och genomförda åtgärder kommer att genomföras en gång per år. Denna utvärdering omfattar en analys av insamlade data från enkäter, intervjuer, observationer och annan relevant information. Vi kommer att genomföra årliga enkäter riktade till både föräldrar och personal för att samla in deras upplevelser och synpunkter på vårt arbete, inkluderat likabehandlingsarbetet. Barnens perspektiv kommer också att inhämtas genom anpassade metoder, såsom enkla frågeformulär, miljövandring eller samtal. Resultaten av utvärderingen kommer att sammanställas i en rapport som delas med personal, föräldrar och, vid behov, andra intressenter. Rapporten innehåller en översikt över vad som har fungerat bra och identifierade områden för förbättring.

Genom att regelbundet följa upp och utvärdera vårt likabehandlingsarbete kan vi säkerställa att vi gör framsteg och att våra insatser har en positiv inverkan på miljön och kulturen på Montessoriförskolan Sandsborg. Vår strävan är att ständigt förbättra och utveckla vårt arbete för att skapa en trygg och inkluderande förskolemiljö för alla barn och medarbetare, vilket uppföljning och utvärdering av likabehandlingsplanen är en viktig del av.

Nästa likabehandlingsplan utformas för perioden HT 2025 - VT 2026.