



Växjö  
kommun

Sy

# Förskolan Bullerbyn

Plan mot diskriminering och kränkande  
behandling,

Likabehandlingsplan 2025–2026

# Innehåll

Syfte .....	4
Lagar och förordningar.....	5
Diskrimineringslagen (2008:567) .....	5
Skollagen (2011 kap 6, §8).....	5
FN:s barnkonvention (Unicef).....	5
Läroplan för förskolan, Lpfö 18 rev. 25 (Skolverket) .....	5
Begreppsdefinition.....	7
Likabehandling.....	7
Diskriminering .....	7
Indirekt diskriminering.....	7
Trakasserier.....	7
Kränkning.....	7
Mobbning .....	7
Främlingsfientlighet.....	8
Rasism.....	8
Sexuella trakasserier .....	8
Växjö Kommuns värdegrund .....	9
Barnets bästa gäller .....	10
Förankring av likabehandlingsplanen .....	10
Barnens delaktighet.....	10
Vårdnadshavarens delaktighet.....	11
Personalens delaktighet.....	11
Resultat.....	11
Utvärdering .....	11
Främjande insatser samt förebyggande arbete.....	12
Områden som berörs av insatsen.....	12
Mål.....	12

Kartläggningsmetoder .....	12
Områden som berörs i kartläggningen .....	12
Hur personalen har involverats i kartläggningen .....	13
Resultat och analys .....	13
Åtgärd och genomförande .....	13
Rutiner för akuta situationer .....	14
Policy.....	14
Rutiner för att tidigt upptäcka trakasserier och kränkande behandling .....	14
Rutiner för uppföljning .....	16
Rutiner för dokumentation .....	16
Ansvarsförhållande .....	16
Dokumentation.....	16
Utvärdering och revidering av plan .....	16

# Syfte

All personal på förskolan Bullerbyn tar helt och hållet avstånd från handlingar som direkt eller indirekt kränker principen om alla människors lika värde i överensstämmelse med skollagen och diskrimineringslagen. Alla barn har rätt att vistas i en förskolemiljö fri från kränkande behandling, trakasserier och sexuella trakasserier. Därför tillämpar vi nolltolerans mot diskrimineringar, kränkningar, trakasserier och sexuella trakasserier. Planen innehåller en översikt över det förebyggande och åtgärdande arbete som behövs för att alla barn ska ha likvärdiga rättigheter och möjligheter.

## **Verksamhetsformer som omfattas av planen**

Förskola för barn mellan 1–6 år.

## **Ansvarsförhållande**

Samtlig personal på förskolan samt rektor.

## **Förskolans pedagogiska idé**

Trygghet omsorg och undervisning bildar en helhet med vuxna som redskap för Alla, att vilja, kunna och våga utvecklas, genom intresse, kreativitet och skapande i mindre grupper, med genomtänkta material i anpassade miljöer!

## **Planen gäller från**

2025-08-01

## **Planen gäller till**

2026-07-31

# Lagar och förordningar

## **Diskrimineringslagen (2008:567)**

Lagen har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, köns överskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning samt funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Diskrimineringsombudsmannen ska utöva tillsyn över att lagen följs. Lagen omfattar bland andra förskoleverksamheten.

## **Skollagen (2011 kap 6, §8)**

Huvudmannen ska se till att det varje år upprättas en plan med en översikt över de åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra kränkande behandling av barn och elever. Planen ska innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som avses att påbörjas eller genomföras under det kommande året. En redogörelse för hur det planerade åtgärderna har genomförts ska tas in i efterföljande års plan.

## **FN:s barnkonvention (Unicef)**

Lag som ska se till barnets bästa och ska ses som en utgångspunkt. Konventionen lyfter barns delaktighet och vetskap/kännedom om sina egna rättigheter som högst väsentligt i förskolans verksamhet

”Alla barn är lika mycket värda och har samma rättigheter. Ingen får diskrimineras” (Unicef, artikel 2)

## **Läroplan för förskolan, Lpfö 18 rev. 25 (Skolverket)**

*”Var och en som verkar inom förskolan ska främja aktning för människolivets okränkbarhet, individens frihet och integritet, alla människors lika värde, jämställdhet mellan kvinnor och män, flickor och pojkar, samt solidaritet mellan människor”. (Lpfö 18 rev. 25 s.4)*

*”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. Alla sådana tendenser ska aktivt motverkas” (Lpfö 18 rev. 25 s.4)*

*”Förskolan ska aktivt och medvetet främja alla barns lika rättigheter och möjligheter, oberoende av könstillhörighet. Förskolan har ett ansvar för att motverka könsmonster som begränsar barnens utveckling, val och lärande”  
(Lpfö 18 rev. 25 s.6)*

På förskolan arbetar varje yrkeskategori utifrån följande skrivning i Lpfö 18, rev. 25:

Förskollärare ska ansvara för att

- barnen får sina behov respekterade och tillgodosedda och får uppleva sitt eget värde,
- tillämpa ett demokratiskt arbetssätt där barnen aktivt deltar,
- aktivt inkludera ett jämställdhetsperspektiv så att alla barn får likvärdiga möjligheter till utvidgade perspektiv och val oavsett könstillhörighet, och
- utveckla normer och förhållningssätt för arbetet och samvaron i barngruppen.

(Lpfö 18, rev. 25 s.13)

Arbetslaget ska

- visa respekt för individen och medverka till att skapa ett demokratiskt klimat, där barnen får möjlighet att känna samhörighet och utveckla ansvar och solidaritet,
- samverka i arbetet med aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering och kränkande behandling,
- medvetet och aktivt arbeta med jämställdhet

(Lpfö 18, rev. 25 s.13)

Rektorns ansvar

- förskolans arbete med aktiva åtgärder mot diskriminering och kränkande behandling genomförs och dokumenteras fortlöpande,
- inkludera arbetet med jämställdhet i det systematiska kvalitetsarbetet

(Lpfö 18, rev. 25 s.22)

# Begreppsdefinition

## Likabehandling

Ett begrepp som innebär att alla ska få samma möjligheter oavsett individuella förutsättningar.

## Diskriminering

Ett övergripande begrepp för negativ och kränkande behandling av individer tillhörande olika grupper såsom kön, etnisk tillhörighet, religion, annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder. Som Diskriminering avses att ett barn ej får missgynnas på någon av de sju diskrimineringsgrunderna; kön, köns överskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning samt funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

## Indirekt diskriminering

Avses att ett barn ej får missgynnas av till synes neutrala ordningsregler eller övrigt tillämpas så de får en diskriminerande effekt.

## Trakasserier

Ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

## Kränkning

Gemensamt för all kränkande behandling är att någon eller några kränker principen om alla människors lika värde. Kränkning är ett uttryck för makt och förtryck, kan utföras av en eller flera personer och riktas mot en eller flera. En kränkning kan äga rum vid ett enstaka tillfälle eller vara systematiskt och återkommande.

## Mobbning

När en eller flera personer vid upprepade gånger under en längre tid utsätter en eller flera andra individer för medvetna, aktiva, destruktiva handlingar och /eller uteslutning. Enstaka händelser är inte mobbning.

## **Främlingsfientlighet**

Känslor som i varierande styrka innebär ovilja, rädsla inför eller hat gentemot andra etniska grupper.

## **Rasism**

Kommissionen mot rasism och främlingsfientlighet definierar rasism som "en föreställning om den egna folkgruppens överlägsenhet och en uppfattning om att det finns biologiska skillnader mellan folkgrupper som gör det motiverat att dela in dessa i mer eller mindre värda. Den folkgrupp som betraktar sig som en mer värdig ras anser sig ha rätt att förtrycka, utnyttja eller kontrollera andra".

## **Sexuella trakasserier**

Kränkningar som anspelar på kön och sexualitet, vilket kan innebära allt från tafsningar och blottning till glåpord och ryktesspridning.

# Växjö Kommuns värdegrund

Växjö kommunkoncern har en gemensam värdegrund. Den utgörs av fyra värderingar som gäller för alla som arbetar i kommunkoncernen. Värderingarna påverkar vårt sätt att vara och hjälper oss att leverera en god kommunal service och vara en attraktiv arbetsplats med en god arbetsmiljö. Det bidrar till ett hållbart arbetsliv. Värderingarna fungerar tillsammans-vi ska leva upp till dem samtidigt. Ingen är viktigare än den andra. Det gäller både i relation till vår omgivning och till varandra som kollegor. Det vill säga att vi har samma förhållningssätt internt som externt.

## **Jag möter alla med respekt**

För oss i Växjö kommunkoncern har alla människor ett lika värde med olika behov och förutsättningar. Därför lyssnar vi aktivt för att förstå varandra. Vi ser möjligheten i varje möte. Vår dialog är öppen. Vi hjälps åt att skapa en tydlighet. Vi tar till varandras kompetens och bejakar olikheter. Vi visar hänsyn till varandras ansvarsområden. Vi bryr oss om varandra. Därför håller vi vad vi lovar. Detta skapar trygghet.

## **Jag kan jobbet**

Vi som arbetar i Växjö kommunkoncern har uppdraget att göra nytta för alla i kommunen. Vi tar reda på vad som förväntas av oss och genomför jobbet på bästa sätt. Vi är nyfikna och söker självständigt ny kunskap. Vi selekterar över vad vi gör och pratar med omgivningen för att ständigt utvecklas i vår roll. Detta gör oss professionella. Vi samarbetar för då blir vi bättre.

## **Jag gör verksamheten bättre**

Vi i Växjö kommunkoncern förbättrar verksamheten med utgångspunkt i behoven hos de vi är till för. För att vi sak bli bättre sätter vi utmanande mål som vi följer upp. Då ökar värdet på vår service över tid. Vi utvecklas och är nyfikna på omvärlden. Vi delar med oss av information och idéer. Så gör vi skillnad.

## **Jag skapar en hållbar framtid**

Vi som arbetar i Växjö kommunkoncern analyserar och agerar för att skapa långsiktiga ekonomiska, sociala och ekologiska effekter-samtidigt. Det vi gör idag spelar roll imorgon. Vi tar ansvar och har modet att genomföra de långsiktiga förändringarna som krävs. Vi är goda förebilder och skapar ett samhälle för alla, samtidigt som vi hushållar med våra resurser.

## Barnets bästa gäller

På vår förskola arbetar vi utifrån Kronobarnsmodellen - Tidiga insatser i Kronobergs län. Modellen bygger på att alla barn och unga ska få likvärdiga och jämlika förutsättningar för en god uppväxt. På förskolan arbetar vi för tidiga upptäckter av barn i behov av stöd samt samverkan med andra aktörer som är inblandade. I detta arbete utgår vi och använder oss av "Barnens bästa-hjulet". Materialet har sin grund i Barnkonventionen men kan enkelt också kopplas till förskolans läroplan. Pedagogerna använder materialet som komplement i olika underlag och olika forum. Förskolans likabehandlingsarbete grundas i ett främjande och förebyggande arbete.



## Förankring av likabehandlingsplanen

Gemensamt, personal, barn och vårdnadshavare har vi alla ett eget och ett gemensamt ansvar för att förhindra all form av kränkande behandling.

Planen är ett levande dokument på förskolan och finns ständigt tillgänglig via vår webbplats. I barngrupperna diskuterar vi om hur man ska vara mot varandra och hur man ska reagera om man märker att någon behandlar någon annan illa.

På APT och vid reflektioner tas planen upp för en gemensam dialog.

### Barnens delaktighet

Barnen görs delaktiga i värdegrundsarbetet genom diskussioner kring att vara en bra vän, hur vi ska bemöta varandra, hur vi vill bli bemötta samt hur man ska vara för att bli sedd som en bra vän.

## Vårdnadshavarens delaktighet

Vårdnadshavare på förskola får kännedom om planen genom förskolans webbplats, under Växjö kommuns hemsida. Vid inskolning på förskolan uppmanas vårdnadshavare att ta del av planen och komma med synpunkter.

## Personalens delaktighet

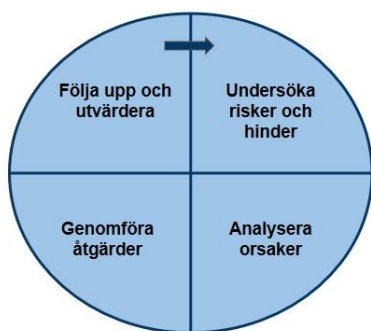
Pedagogerna har vid reflektionstid med arbetslaget arbetat igenom planen och samtliga på förskolan är medvetna om innehåll och vilka lagar och regler som vi har att arbeta utifrån. Planen ingår i förskolans Systematiska kvalitetsarbete.

## Resultat

Planen analyseras som en del av delårs och årssammanställningen av den pedagogiska verksamheten.

## Utvärdering

Personalgruppen har ett gemensamt ansvar för utvärderingen av föregående plan.



**Årets plan ska utvärderas senast**  
2026-06-30

# Främjande insatser samt förebyggande arbete

Strategier för Främjande av likabehandlingsarbetet, samt förebyggande åtgärder för att förhindra kränkande behandling.

## Områden som berörs av insatsen

Kränkande behandling, kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning samt funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Trygghet och trivsel, tillgänglig förskola, inkluderande arbete, allas lika värde, delaktighet och inflytande.

## Mål

Alla ska bemöta varandra med ömsesidig respekt för allas lika värde.

Alla - barn, föräldrar och all personal har ansvar för att förhindra all form av kränkande behandling, såväl mot barn som vuxna.

Alla ska känna trygghet på förskolan, såväl barn som föräldrar, personal och övriga verksamma personer inom organisationen.

Alla verkar för ett öppet och tillåtande klimat på förskolan så att alla barn känner trygghet att vända sig till den vuxna som finns närmast på förskolan.

## Kartläggningsmetoder

Personalen ska vid APT-möten, studiedagar och vid reflektionstillfällen föra diskussioner kring frågor som är relaterade till likabehandlingsarbetet på förskolan. Kartläggning utifrån likabehandlingsarbetet görs över förskolans miljöer och rutiner.

## Områden som berörs i kartläggningen

Trygghet och trivsel, tillgänglig förskola, inkluderande arbete, allas lika värde, delaktighet och inflytande.

## **Hur personalen har involverats i kartläggningen**

Arbetslagen har genom samtal vid reflektionstid pratat om olika dilemman gällande Trygghet och trivsel, tillgänglig förskola, inkluderande arbete, allas lika värde, delaktighet och inflytande. Kartläggning genom trygghetsvandring genomförs av personalen i de olika barngrupperna och i förskolans lokaler.

## **Resultat och analys**

Resultat av arbetet dokumenteras och analyseras i förskolans systematiska kvalitetsarbete avdelningsvis, vid avstämningar delårs och läsårs sammanfattning analyseras resultatet av arbetet under året

## **Åtgärd och genomförande**

Vi anpassar lokaler och miljöerna samt undervisningsmetoder så att alla barn ges likvärdiga möjligheter utifrån individuella förutsättningar och förmågor.

Det avsätts planeringstid för diskussioner och värdegrundsfrågor för personalen.

## **Ansvarig**

Rektor tillsammans med all personal

## **Datum när det ska vara klart**

2026-06-30

# Rutiner för akuta situationer

## Policy

Alla människor, barn och vuxna, ska vara lika mycket värda, alla ska känna omsorg och alla ska känna att hänsyn tas till allas rätt att bli respekterad för den man är.

Vi accepterar ingen avvikelse från vår värdegrund och jobbar för att ha en förskola som präglas av trygghet, respekt och ansvarstagande av samtliga på förskolan.

## Rutiner för att tidigt upptäcka trakasserier och kränkande behandling

Vi arbetar förebyggande med värdegrundsarbete i våra barngrupper, vilket leder till att alla blir medvetna om vilket beteende som accepteras och vad som inte är tillåtet beteende på vår förskola. Ordningsregler tas upp och diskuteras vid samlingar med barnen och med vårdnadshavare vid föräldramöten vid läsårets början.

Vi anpassar lokaler och undervisningsmetoder så att alla barn ges likvärdiga möjligheter. Förskolan är handikappanpassad.

När barnen uteblir från verksamheten enligt schema och vi inte har blivit informerade av vårdnadshavarna kontaktas vårdnadshavarna via SMS.

## Personal, barn och föräldrar kan vid behov utifrån aktuell plan vända sig till:

- All personal inom förskolan
- Rektor

## Barn – barn:

Rutiner för att utreda och åtgärda när barn kränks av andra barn:

- Vid mindre incidenter mellan barn ingriper den personal som finns i närheten.
- Arbetslaget utreder och gör nödvändiga åtgärder.
- Vårdnadshavare informeras.

- Pedagoger runt barnen informeras för att vara mera observanta.
- Dokumentation görs.

### **När ovanstående åtgärder inte är tillräckliga:**

- Rektor informeras.
- Nödvändiga åtgärder görs i samverkan med arbetslaget och föräldrar.
- Dokumentation görs.

### **Vuxen – barn; Barn – vuxen:**

Rutiner för att utreda när vuxen kränker ett barn eller ett barn kränker en vuxen:

- Den som uppmärksammar en kränkning tar omedelbart upp detta med vederbörande.
- Om ett barn blir kränkt av någon vuxen tar den som uppmärksammar detta snarast kontakt med någon annan personal och/eller rektor.
- Samtal med den vuxne respektive barn.
- Kontakt tas med rektor som utreder och gör en kartläggning av det som hänt.
- Vårdnadshavare informeras.

### **Vuxen – Vuxen**

Rutiner för att utreda när vuxen kränks av annan vuxen:

- Den som uppmärksammar en kränkning tar omedelbart upp detta med vederbörande.
- Om en vuxen blir kränkt av annan vuxen tar den som uppmärksammar detta snarast kontakt med någon annan personal och vid behov även rektor.
- Samtal med den / de berör genomförs av rektor.
- Rektor utreder och gör en kartläggning av det som hänt.
- Vid behov tas kontakt med HR-avdelning för vidare arbete.

## **Rutiner för uppföljning**

- Uppföljningssamtal efter 2–3 dagar och därefter återkoppling till föräldrar eller berörd vuxen.
- Dokumentation görs.

## **Rutiner för dokumentation**

- Rektor dokumenterar händelsen.

## **Ansvarsförhållande**

- Arbetslaget utreder och gör nödvändiga åtgärder vid händelser kopplade till barn.
- Rektor informeras.
- Vid allvarigare och/eller upprepade förseelser anmäler rektor till Utbildningsförvaltningen.
- Vid händelse rörande enbart vuxen är rektor ansvarig för utredning och uppföljning samt kontakt med externa professioner vid behov.

## **Dokumentation**

Alla tillbud och händelser ska dokumenteras och delges alla inblandade parter. Insatser och åtgärder dokumenteras kontinuerligt under ärendets gång. Anteckningar och övrig dokumentation arkiveras och förvaras enligt lag.

## **Utvärdering och revidering av plan**

Samtlig personal ansvarar för utvärdering och revidering av planen. Planen ska utvärderas och revideras senast 2026-06-30