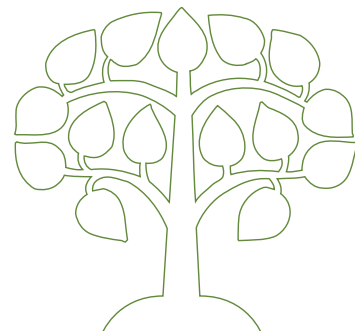


Plan mot diskriminering och kränkande behandling

Förskolan Tallbacken

Vår förskola ska vara trygg för alla barn och all personal, fri från diskriminering och annan kränkande behandling.

Alla på vår förskola visar aktivt i ord och handling avståndstagande från alla former av kränkningar.



Innehåll

1. Inledning.....	3
1.1 Generellt om arbete mot diskriminering och kränkande behandling	3
1.2 Ordförklaringar.....	3
1.3 Plan mot diskriminering och kränkande behandling i Lindesbergs kommuns förskolor	4
2. Beskrivning av arbetet 2021–2022.....	5
2.1 Främjande arbete	5
2.2 Förebyggande arbete	5
2.3 Åtgärdande arbete	6
3. Plan för läsåret 2022–2023	7
3.1 Främjande arbete	7
3.2 Förebyggande arbete	7
3.3 Åtgärdande arbete	8
4. Årsöversikt.....	9
5. Bilaga 1 Avnamningsnyckel	10

1. Inledning

1.1 Generellt om arbete mot diskriminering och kränkande behandling

Skollagen och diskrimineringslagen har det gemensamma syftet att skydda barn och elever mot diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling. Bestämmelserna i dessa två lagar förbjuder diskriminering och annan kränkande behandling och ställer samtidigt krav på att verksamheterna bedriver ett målinriktat arbete för att främja barns och elevers lika möjligheter.

Utifrån detta har verksamheten i uppdrag att utforma en plan där främjande, förebyggande åtgärdande arbete beskrivs. Planen innefattar alla inblandade, barn, föräldrar, personal lokalvård och måltidspersonal, i vårt fall i förskolan. Inom förskolan har vi de yngsta barnen och också de kanske mest formbara. Det är alltså mycket viktigt att vi tillsammans motverkar oönskade handlingar.

Det är det utsatta barnet eller en vuxens tolkningar som avgör om ett beteende eller handling är oönskad eller kränkande. Barnen har rätt till vuxenstöd och den vuxna har alltid ansvar för att skydda barnet från att fara illa. Barns upplevelser eller den vuxnes tolkningar av kränkningar får inte avfärdas, barnet har **alltid** rätt att bli tagen på allvar och få stöd.

Detta innebär att det vilar ett stort ansvar hos alla vuxna som är tillsammans med barnen.

1.2 Ordförklaringar

En person är skyddad mot *diskriminering* utifrån de i diskrimineringslagen angivna diskrimineringsgrunderna. De sju diskrimineringsgrunderna är *kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder*.

Direkt diskriminering innebär att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan. För att det ska röra sig om diskriminering ska missgynnandet ha samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Man kan också i vissa fall diskriminera genom att behandla alla lika, så kallad *indirekt diskriminering*. Med detta menas att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som i praktiken missgynnar ett barn eller en elev av skäl som har samband med en viss diskrimineringsgrund, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte.

Med begreppet *likabehandling* menas att alla barn eller elever ska behandlas så att de har lika rättigheter och möjligheter oavsett någon diskrimineringsgrunderna.

Trakasserier innebär ett handlande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

I skollagen definieras *kränkande behandling* som ett uppträdande som, utan att vara diskriminering enligt diskrimineringslagen, kränker ett barns eller en elevs värdighet.

- Ex. på kränkande behandling - nedsättande ord, ryktesspridning, förlöjliganden eller fysiska handlingar som slag, sparkar och knuffar, men kan även bestå av utfrysning eller hot.

Den som kränker måste förstå att uppträdandet upplevs som kränkande. För mer info se <https://www.skolverket.se/regler-och-ansvar/ansvar-i-skolfragor/krankande-behandling-mobbning-och-diskriminering>

Med *barn* menas den som deltar i eller söker till förskolan eller annan pedagogisk verksamhet enligt 25 kapitlet skollagen.

Med ett *främjande arbete* menas generella insatser som stimulerar hälsa för en större grupp och utan att risk identifierats. Detta arbete kännetecknas av en strävan att utveckla det friska och det som fungerar genom att identifiera och stärka skyddsfaktorer. Exempel på skyddsfaktorer är ett gott socialt och emotionellt klimat, känsla av delaktighet och positiv bekräftelse.

Med *förebyggande arbete* menas riktade insatser i syfte att minimera olika riskfaktorer. Detta arbete kan vara riktat mot specifika grupper eller specifika riskområden. Ett förebyggande arbete innebär att identifiera, kartlägga och minimera riskfaktorer. Det förebyggande arbetet ska avvärja risker och utgå från en kartläggning av verksamhetens riskfaktorer.

Åtgärdande arbete avser direkta insatser när ett problem uppstått.

1.3 Plan mot diskriminering och kränkande behandling i Lindesbergs kommuns förskolor

I Lindesbergs kommuns förskolor upprättas årligen *en Plan mot diskriminering och kränkande behandling*. I denna plan ska det finnas:

- Slutsatser utifrån kartläggning av aktuell situation
- Långsiktiga mål och insatser för det främjande arbetet
- Konkreta mål och åtgärder för det förebyggande arbetet
- Ansvarsfördelning för allt planerat arbete
- Beskrivning av hur barn medverkat i framtagandet av planen
- Tydliga rutiner för akuta och uppföljande åtgärder samt dokumentation.

Varje enhet upprättar en egen plan som ska utvärderas i slutet av varje läsår. Denna utvärdering ligger till grund för planering av mål och insatser till kommande läsårs arbete.

2. Beskrivning av arbetet 2021–2022

2.1 Främjande arbete

Beskrivning av mål och genomförda insatser

Förskolan har arbetat främjande för att alla barn ska uppleva vistelsen på förskolan som trygg och att de möts med respekt för sin person.

I detta arbete har pedagogerna arbetat aktivt med att stärka inflytandet för barnen i verksamheten.

Vid utvecklingsamtalen har pedagogerna använt sig av kommunens gemensamma dokumentationsmaterial där frågor kring barnens trivsel ställs till barnen/vårdnadshavarna.

Under året har personalen fått kontinuerlig utbildning i ICDP samt en del ny personal har fortbildats. ICDP är ett program för vägledande samspel och gemensamt förhållningssätt. All personal på förskolan har arbetat utifrån ICDP och Förskolebrevet samt varit goda förebilder.

Under året har vi påbörjat diskussion och planering kring vår omorganisation av barngrupperna.

Analys och utvecklingsbehov

I olika forum har det framkommit att de yngre barnen inte var helt trygga i förskolans miljö. Det saknade tid, en upplevelse från pedagogerna att inte rätta till. Att kunna erbjuda undervisning och omsorg utifrån barnens behov och intressen. Utifrån så blandade åldrar i barngruppen.

Utvecklingsbehov: I organisationen landade det i att vi såg ett behov av att dela barngrupperna i yngre och äldre för att lättare kunna tillgodose och utmana barnen på deras individuella nivå.

Att barnen ska känna sig trygga med flera vuxna på förskolan genom att leka/vistas över avdelningarna.

Arbeta med värdegrundsarbetet efter barngruppernas behov. Hitta gemensamma arbetssätt på hela förskolan för att arbeta kring barns integritet med målet att "Tre ska bli noll" (Förskolebrevet).

2.2 Förebyggande arbete

Beskrivning av mål och genomförda insatser

- Vi arbetar utifrån ICDP och Förskolebrevet.
- Ett nära och förtroendefullt samarbete med vårdnadshavare.
- Genomtänkta gruppindelningar samt placeringar som främjar god kamratkultur och samspel.

Analys och utvecklingsbehov

Pedagogerna har tidigare fått fortbildning för att öka förståelse kring barns integritet. Vi ser ett behov av att ny personal genomgår samma utbildning samt att övrig personal får kontinuerlig påfyllning i det aktuella ämnet.

Att ta fram givande och inspirerande material som behandlar ovanstående ämne, för att hitta ett arbetssätt som fortsätter kontinuerligt på hela förskolan.

2.3 Åtgärdande arbete

Beskrivning av mål och genomförda insatser

Vi har agerat utifrån föregående likabehandlingsplans rutiner för utredning.

Analys och utvecklingsbehov

Vi behöver se över rutinerna för hur en kränkande utredning fungerar samt föra diskussioner kring hur dokumentet egentligen bör användas i verksamheten. En samsyn behövs för hur och när dokumentet används och vad som räknas som en kränkning och inte.

I dokumentationen av en händelse behöver det tydliggöras hur man följer upp en kränkning.

Vi ser också ett behov av att kontinuerligt lyfta rutinerna för handhavande av kränkande behandling i arbetet och föra diskussioner med konkreta exempel på vad som är en kränkning.

3. Plan för läsåret 2022–2023

3.1 Främjande arbete

Mål och insatser

Målet för det främjande arbetet är att alla barn ska uppleva vistelsen på förskolan som trygg och att de möts med respekt för sin person.

Förskolan kommer att arbeta med delade grupper utifrån ålder, mognad och intressen. Förskolan omorganiserar barngrupperna till yngre- och äldreavdelningar. Vi samarbetar sidvis över avdelningarnas gränser för att öka tryggheten hos barnen.

Vuxna deltar i barnens lek och aktiviteter såväl ute som inne.

Vid utvecklingssamtalen frågar personalen barnen/ vårdnadshavarna om hur de trivs på förskolan. All personal på förskolan arbetar utifrån ICDP och Förskolebrevet samt är goda förebilder.

Pedagogerna arbetar för att skapa god kontakt med föräldrarna så att de får förtroende för personal/ chef/verksamhet och kan ha en öppen dialog, även om något kommer upp i samtal med barnet hemma som rör förskolan.

Ansvarsfördelning

Rektor ansvarar för att det finns förutsättningar för fortbildning.

All personal ansvarar för att delta och arbeta efter ICDP och arbetet med barns integritet på ett främjande sätt.

Pedagogerna ansvarar för arbetet i barngrupp samt kontakten med föräldrarna.

Det är personalens ansvar att se till att alla barn känner sig lika mycket värda och trygga oavsett avdelning!

Utvärdering/uppföljning

Uppföljning sker kontinuerligt under läsåret (första arbetslagskonferensen varje månad) och insatserna utvärderas på studiedagen i maj 2023

Utvärderingen görs utifrån dessa frågeställningar:

- Vilka metoder har använts för att införliva dokumentet i vår verksamhet?
- Vad ser vi för resultat av arbetet?
- Följ upp eventuell kränkande behandling?

Barns medverkan

Förskolan har olika aktiviteter som barnen kommer att erbjudas utifrån ICDP och Förskolebrevet. I det dagliga arbetet har pedagogerna en levande dialog om förhållningsätt och värdegrund. När pedagogerna planerar upp utbildningen och undervisningen tar de hänsyn till barnens intressen och behov.

3.2 Förebyggande arbete

Mål och insatser

Förskolan Tallbacken arbetar fortlöpande med att förebygga kränkande behandling och diskriminering.

Vi kommer att fortsätta arbeta med ICDP, vägledande samtal och aktiviteter som uppmuntrar samspel och värdegrundsarbete.

I värdegrundsarbetet kommer pedagogerna att använda sig av relevant litteratur och samarbetsövningar.

Vi kommer fortsätta arbetet kring att uppfylla kriterierna för Förskolebrevet genom böckerna Liten, Trygg-boken, dramatisering, Kompis-böckerna eller liknande aktiviteter och aktuell litteratur.

Ansvarsfördelning

Rektor ansvarar för att ge fortbildning inom ICDP och barns integritet.

All personal ansvarar för att arbeta utifrån förhållningssättet ICDP och Förskolebrevet och planera en verksamhet där vi arbetar förebyggande mot kränkningar och diskriminering.

All personal som vistas på förskolan ska bidra till att skapa en trygg förskola samt ha god uppsikt över undanskymda områden.

Utvärdering/uppföljning

Uppföljning sker kontinuerligt under läsåret (första arbetslagskonferensen varje månad) och insatserna utvärderas på studiedagen i maj 2023.

Utvärderingen görs utifrån dessa frågeställningar:

- Vilka metoder har använts för att införliva dokumentet i vår verksamhet?
- Vad ser vi för resultat av arbetet?
- Följ upp eventuell kränkande behandling?

Barns medverkan

Förskolan utformar och planerar aktiviteter som barnen erbjuds. I det dagliga arbetet har pedagogerna en levande dialog om förhållningsätt och värdegrund.

Kontinuerliga diskussioner i uppkomna situationer utifrån dessa frågeställningar:

- Hur kände du?
- Hur tänkte du?
- Hur tror du den andra kände sig?
- Hur kunde du ha gjort istället?

3.3 Åtgärdande arbete

Rutiner för handhavande av kränkande behandling

Vid uppenbart allvarliga händelser informeras huvudman förvaltningschef/BUN omedelbart när anmälan inkommit till rektor!

1. När personal uppmärksammar eller får kännedom om att någon upplever sig kränkt ska rektor snarast möjligt informeras.

I diskussion mellan personal och rektor görs en första bedömning av ärendet. Bedöms ärendet som en kränkning?

Nej: Ingen åtgärd. Ärendet rapporteras som utrett och avslutat till förvaltningschef/BUN. Var ska det dokumenteras – i Stella som tillbud eller kränkning?

Ja: Händelsen dokumenteras i Stella som elevkränkning som går vidare till rektor.

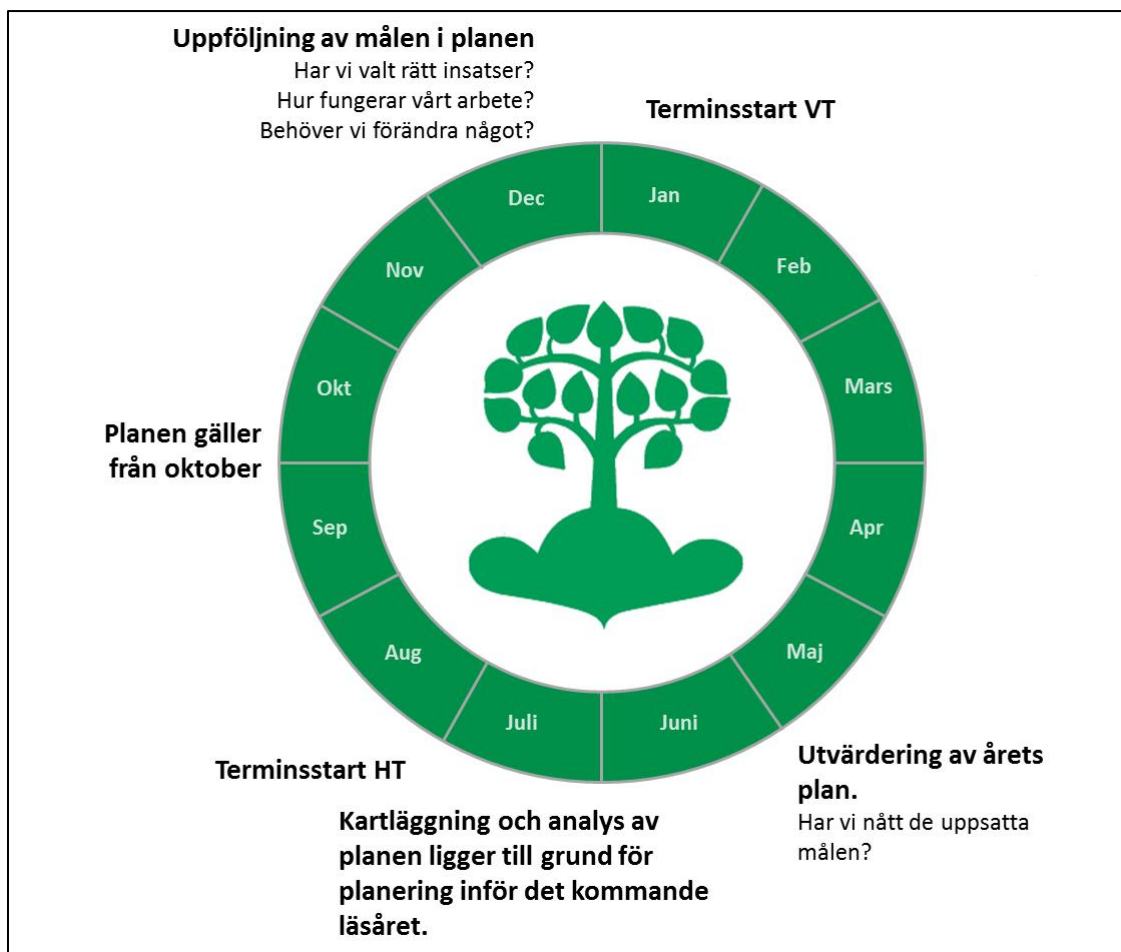
- Gör en avnamningsnyckel, (bilaga 1). Denna skrivs separat och skickas med internpost till rektor.
- Skriv i Stella om händelsen. Skriv då inga andra barns namn utan avnamningsnyckel används till övriga utöver den utsatta.
- Skriv så tydligt som möjligt och svara på så mycket du kan i de fält som finns i Stella.

2. Utifrån ovanstående dokumentation beslutar rektor om fortsatt utredning alternativt att ärendet avslutas. Rektor bifogar avnamningsnyckel i Stella.

3. Huvudmannen beslutar om eventuella ytterligare åtgärder. Beslutet återkopplas till berörd rektor.

5. Händelse och åtgärder följs upp av rektor genom statistik i Stella. Uppföljningen blir ett underlag till arbetet med att utvärdera nuvarande "Plan mot diskriminering och kränkande behandling" och i arbetet med att ta fram en ny plan.

4. Årsöversikt



5. Bilaga 1 Avnamningsnyckel

Stella ärendenummer:

	Elevers för-, efternamn och personnummer:
A	
B	
C	
D	
E	
F	
G	
H	
I	