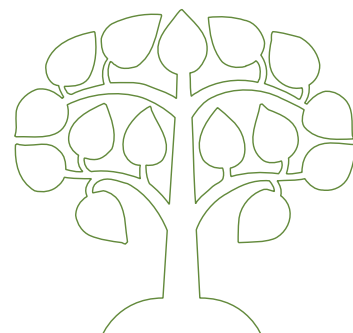


# Plan mot diskriminering och kränkande behandling

## Förskolan Lysmasken

*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 2023–2024 .....	5
2.1 Främjande arbete.....	5
2.2 Förebyggande arbete .....	5
2.3 Åtgärdande arbete .....	6
3. Plan för läsåret 2024–2025.....	7
3.1 Främjande arbete.....	7
3.2 Förebyggande arbete .....	8
3.3 Åtgärdande arbete .....	9
4. Årsöversikt .....	10
5. Bilaga 1 Avnamningsnyckel .....	11

# 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
- Långafristiga 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 2023–2024

### 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.

Pedagogerna har arbetat aktivt med att stärka inflytandet för barnen i verksamheten. Vi har baserat planeringen av undervisning utifrån barnens intressen och behov.

Pedagogerna har fredat lekstellationerna och de vuxna deltar i barnens lek och aktiviteter såväl ute som inne.

Vid utvecklingssamtalen har pedagogerna använt sig av kommunens gemensamma dokumentationsmaterial där frågor kring barnens trivsel ställs till barnen/ vårdnadshavare. Flertalet i personalgruppen på förskolan arbetar utifrån ICDP, ett program för vägledande samspel och gemensamt förhållningssätt, samt är goda förebilder.

Grodans avdelning har arbetat med materialet Vännerna i kungaskogen som är ett värdegrundsarbete.

Nyckelpigan och Myran har under året och speciellt under inskolningsperioder, arbetat aktivt med god anknytning och barnens trygghet i förskolan, med personal, lokaler både inne och ute och i barngruppen.

Vi har även arbetat med barns integritet och vi är med i organisationen "Tre ska bli noll". Alla pedagoger har fått skrivit under förskolebrevet och arbetar utifrån det.

#### Analys och utvecklingsbehov

Det främjande arbetet sker dagligen och löper som en röd tråd i hela verksamheten, vilket är en framgångsfaktor. Ett utvecklingsbehov är att all personal bör gå grundutbildning i ICDP.

Dramatiseringar på fredagar har inte blivit av. Det var inte görbart utifrån schema och viss frånvaro.

### 2.2 Förebyggande arbete

#### Beskrivning av mål och genomförda insatser

Förskolans arbete med likabehandling, trygghet och integritet visar att personalen på förskolan Lysmasken har bra förståelse och arbetar löpande med att förebygga kränkande behandling och diskriminering.

Pedagogerna har arbetat med ICDP, vägledande samspel och aktiviteter som uppmuntrar samspel mellan barnen.

Avdelningen Grodan har arbetat med värdegrundsarbetet Vännerna i Kungaskogen. Under bokläsningen har vi förtydligat med handdockorna. Vi har lyssnat på cdskivorna. Barnen har fått tillgång till handdockorna och själva dramatiserat. I dramatiseringen har barnen visat sina olika känslor.

Myrans avdelning har haft en handdocka i form av en myra på besök. Hon har belyst allas namn, hur man är mot varandra, tar i varandra, att man är snäll och får klappa försiktigt på henne.

Förskolan har även arbetat för att uppfylla kriterierna för Förskolebrevet.

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

Detta sker genom att förskolan ger barnen möjligheter att utveckla sin förmåga att uttrycka sina tankar, åsikter och sätta ord på känslor och därmed får de möjlighet att påverka sin situation.

Förskolan har arbetat med delade grupper utifrån ålder, mognad och intressen.

Vuxna deltar i barnens lek och aktiviteter såväl ute som inne, är närvarande pedagoger.

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

Pedagogerna arbetar för att skapa god och öppen kontakt med vårdnadshavare så att de får förtroende för personal och kan tala om när något är fel, eller om något kommer upp i samtal med barnet hemma som rör förskolan.

Målet med Kungaskogstemat har varit för att utveckla barnens empatiska förmåga, se och acceptera allas egenskaper och olikheter.

Målet med Malin Myra har varit att "Vi är myror, tillsammans", gruppstillhörighet och att vi tar hand om varandra.

### **Analys och utvecklingsbehov**

Framgångsfaktor är att vi har delat grupperna åldersmässigt (både på Grodan och Nyckelpigan och Myran.) Barnen utvecklas i den takt de befinner sig och vi pedagoger kan erbjuda material och undervisningssituationer som passar deras ålder och mognad.

Framgångsfaktor har i år också varit att barnen större delen av dagen fått vara på sin avdelning och inte skickats runt så mycket. Myrbarnen har tex varit i sin hall och på sin avdelning.

Vi har ett bra arbetsklimat och ett gemensamt förhållningssätt i vårt arbetslag. Det har stor betydelse för hur barnen är mot varandra, de gör som oss vuxna.

Utifrån likabehandlingsarbetet fortsätter vi att arbeta med att "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." "All personal på förskolan arbetar utifrån ICDP samt är goda förebilder." Vi fortsätter ha "...aktiviteter som uppmuntrar samspel och värdegrundsarbete." Vi fortsätter att arbeta med att uppfylla kriterier i förskolebrevet.

All personal har ej gått ICDP utbildning.

En reflektion är att vi på Nyckelpigan och Myran har mycket frånvaro och skiftande personal, vilket gjort det oroligt och otryggt. Vi har känt oss frustrerade och fått backa och börjat om med vårt värdegrundsarbete flertalet gånger.

## **2.3 Åtgärdande arbete**

### **Beskrivning av mål och genomförda insatser**

Myran och nyckelpigan har flertalet gånger fått backa tillbaka och börja om i vårt värdegrundsarbete. Arbeta in och trygga relationer och rutiner.

### **Analys och utvecklingsbehov**

I och med att förskolan har haft ett aktivt pågående värdegrundsarbete under läsåret har vi kunnat skapa en förståelse för varandra och allas olikheter. Vid de mindre konflikterna som uppstått har pedagogerna funnits med som vägledare och stöttat barnen.

Utvecklingsbehov. Fortsätta det välfungerande arbetet med värdegrundsarbetet.

## **3. Plan för läsåret 2024–2025**

### **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.

Detta kommer ske genom att förskolan ger barnen möjligheter att utveckla sin förmåga att uttrycka sina tankar, åsikter och sätta ord på känslor och därmed får de möjlighet att påverka sin situation. Vuxna vägleder och är goda förebilder.

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

Vid utvecklingssamtalen frågar personalen barnen/ vårdnadshavarna om hur de trivs på förskolan.

Pedagogerna arbetar för att skapa god och öppen kontakt med vårdnadshavare så att de får förtroende för personal och kan tala om när något är fel, eller om något kommer upp i samtal med barnet hemma som rör förskolan.

Båda avdelningarna kommer att arbeta med delade grupper utifrån ålder, mognad och intressen. Grodan har som mål att arbeta med känslodockor "friendsdockor" för att konkretisera och lyfta olika känslor, kunna uttrycka dem. Kunna förstå olika känslor för att sedan beskriva situationer.

#### **Ansvarsfördelning**

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

Pedagogerna ansvarar för arbetet i barngrupp samt kontakten med föräldrarna.

### **Utvärdering/uppföljning**

Uppföljning sker kontinuerligt under läsåret och insatserna utvärderas i juni 2025.

### **Barns medverkan**

Förskolan har olika aktiviteter som barnen kommer att erbjudas. Under samlingar och i det dagliga arbetet har pedagogerna en levande dialog om förhållningsätt och hur vi är mot varandra. När personalen planerar upp verksamheten tar de med barnens intressen och behov.

## **3.2 Förebyggande arbete**

### **Mål och insatser**

Förskolan Lysmasken har bra förståelse och arbetar fortlöpande med att förebygga kränkande behandling och diskriminering.

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

Vi kommer fortsätta arbetet kring att levandegöra och uppfylla kriterierna för Förskolebrevet.

### **Ansvarsfördelning**

Rektor ansvarar för att ge fortbildning inom ICDP och barns integritet. All personal ansvarar för att arbeta utifrån det förhållningssättet ICDP.

All personal har eget ansvar över att uppdatera sig och se till att man skrivit på förskolebrevet.

### **Utvärdering/uppföljning**

Uppföljning sker kontinuerligt under läsåret och insatserna utvärderas i juni 2025.

### **Barns medverkan**

Förskolan har olika aktiviteter som barnen kommer att erbjudas. Under samlingar och i det dagliga arbetet har pedagogerna en levande dialog om förhållningsätt och hur vi är mot varandra. När personalen planerar upp verksamheten tar de med barnens intressen och behov.



### 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.

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

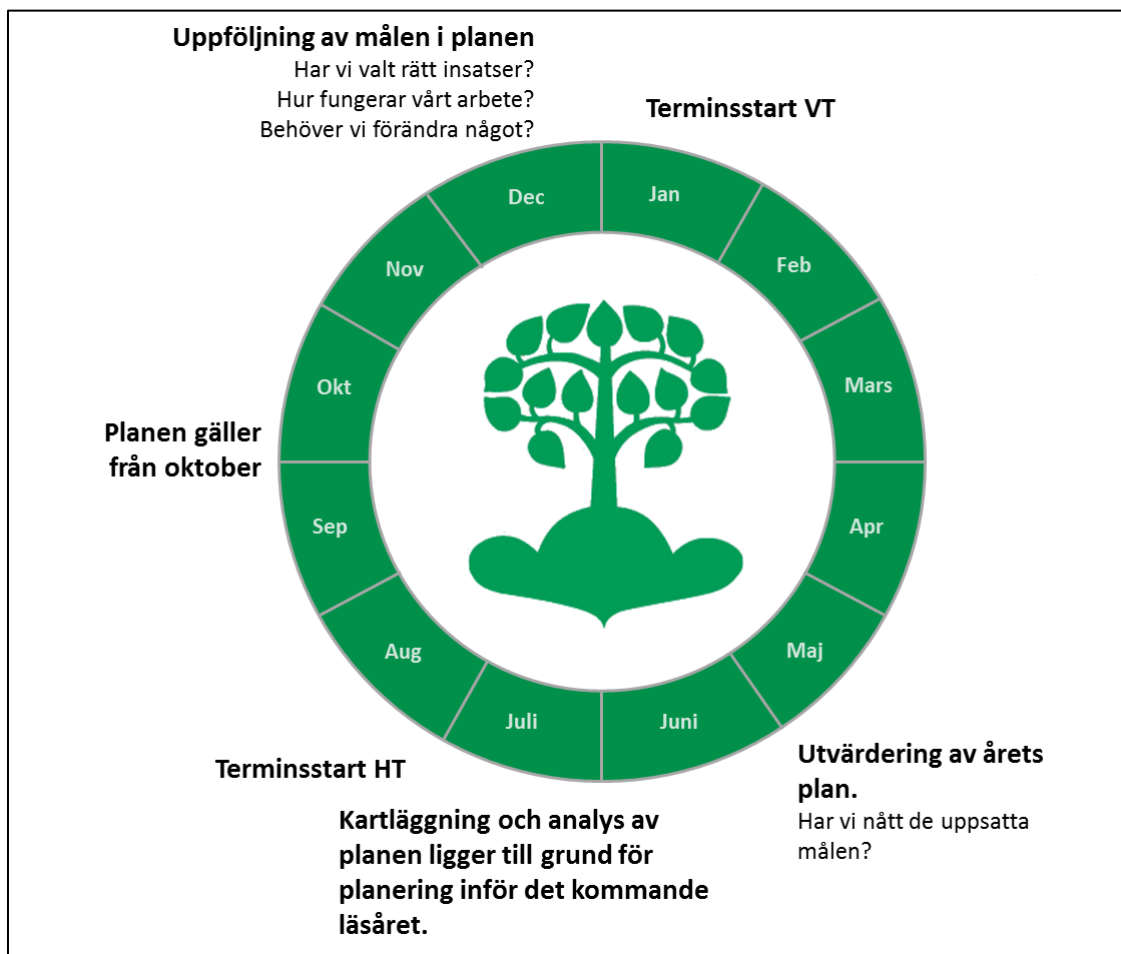
- Gör en avnamningsnyckel, (bilaga 1). Denna skrivs separat och skickas med internpost till rektor.
- Skriv i Stella om händelsen. Skriv då inga andra barns namn utan avnamningsnyckeln används till övriga utöver den utsatta.
- Skriv så tydligt som möjligt och svara på så mycket du kan i de fält som finns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

4. 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:

	Elevens för-, efternamn och personnummer:
<b>A</b>	
<b>B</b>	
<b>C</b>	
<b>D</b>	
<b>E</b>	
<b>F</b>	
<b>G</b>	
<b>H</b>	
<b>I</b>	