

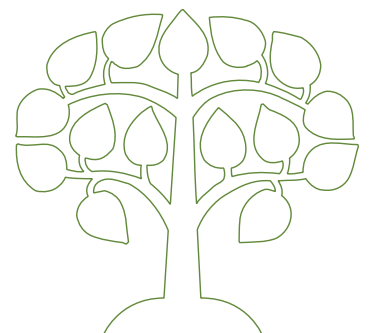
# Plan mot diskriminering och kränkande behandling

## Förskolan Stöttestenen



*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 2022–2023.....	5
2.1 Främjande arbete .....	5
2.2 Förebyggande arbete .....	5
2.3 Åtgärdande arbete .....	6
3. Plan för läsåret 2023–2024.....	7
3.1 Främjande arbete .....	7
3.2 Förebyggande arbete .....	9
3.3 Åtgärdande arbete .....	10
4. Årsöversikt .....	12
5. Bilaga 1 Avnamningsnyckel .....	13

# 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 förfaringssätt 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 förfaringssättet 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 uppstår.

### **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 2022–2023**

### **2.1 Främjande arbete**

#### **Beskrivning av genomförda insatser**

Vi har funnits som stöd i barnens närhet, observerat de dagliga aktiviteterna och tagit tag i uppkomna situationer snabbt. Vi har arbetat aktivt för att stärka barns inflytande samt planerat olika undervisningstillfällen t ex lekar och samlingar som främjar gemenskap. Vi pedagoger arbetar dagligen med att lyfta fram olikheter och likheter som något positivt. Vi har arbetat med lärmiljöer för att erbjuda möjlighet att utveckla samspel och främja likabehandling. Vi har erbjudit barn lekmaterial utifrån intresse oavsett kön.

Vi har haft en öppenhet och acceptans för barns olika uttryck samt mött barns undringar med raka och uppriktiga svar, uppmuntrat barn att bygga på sina förmågor. All personal har använt ett gemensamt ord för kön, vilket är snopp och snippa.

Vi har ett medvetet förhållningssätt enligt ICDP/vägledande samspel.

#### **Analys och utvecklingsbehov**

Vi kan se att barn har en större acceptans för olikheter samt hjälper varandra. De reflekterar över att vi är olika, kan olika saker samt att vi lär oss olika fort och vid olika tid. Barnen har utökat sina kamratkontakter.

All personal ska ha utbildning i ICDP/vägledande samspel. Behov av fler djupgående diskussioner under läsårets gång. Detta för att reflektera över hur vi arbetar för att främja detta arbete i praktiken samt få en större samsyn på vad vägledande samspel i vardagen kan vara.

### **2.2 Förebyggande arbete**

#### **Beskrivning av genomförda insatser**

##### Genomförda insatser

- Vi har erbjudit samtal med vårdnadshavare om barnets vardag på förskolan i samband med hämtning och lämning samt under utvecklingssamtal.
- Arbetslagen har haft diskussioner gällande förhållningssätt. Vi har haft fortbildning i ICDP/vägledande samspel.
- Kartlagt riskområden.

#### **Analys och utvecklingsbehov**

Behov av fler tillfällen för arbetslag/hela huset att mötas för att diskutera planen och dess innebörd samt diskussionstillfällen med kollegor från andra förskolor, kommunövergripande. Vikarier samt nya medarbetare behöver få information om planen.

## **2.3 Åtgärdande arbete**

### **Beskrivning av genomförda insatser**

Vi har ökat vuxennärvaro vid riskområden där barnen uttryckt att de känt sig oroliga samt där vi vuxna upplevt att det behövts. Vi har fått en utbildning i TMO (Traumatiskt medveten omsorg).

### **Analys och utvecklingsbehov**

- Fortsatt behov av mer belysning på gården.
- Diskussioner fortgående om att vuxennärvaro över hela gården är viktig.
- Diskussioner fortgående om hur vi agerar när vi upptäcker kränkande och/eller kränkande behandling.

## 3. Plan för läsåret 2023–2024

### 3.1 Främjande arbete

#### Mål

All personal ska ha utbildning i ICDP/vägledande samspel.

Ingen ska känna sig kränkt eller diskriminerad på grund av sitt kön, sin religion, sin funktionsnedsättning, sexuella läggning eller sin ålder. Alla ska få uttrycka sin könsidentitet.

#### Målkriterier

1. Den vuxna vägleder barnen i sitt bemötande mot varandra.
2. Finnas till hands för att hjälpa och lyssna på subjektiva upplevelser av olika händelser.
3. Samtalar med barn om hur man är en god kompis.
4. Vara goda förebilder.
5. Vårdnadshavare erbjuds information via utvecklingssamtal samt vid hämtning och lämning.

#### Insatser

- Vuxna finns som stöd i barnens närhet.
- Observera de dagliga aktiviteterna och ta tag i uppkomna situationer snabbt.
- Arbeta aktivt för att stärka barns inflytande.
- Planera olika undervisningstillfällen, t ex lekar och samlingar som skapar gemenskap.
- Lyfta fram olikheter och likheter som något positivt.
- Organisera inne- och utemiljön för att utveckla barnens samspel så det främjar likabehandling.
- Erbjud alla barn samma lekmaterial oavsett kön. Erbjud barn lekmaterial utifrån intresse.
- Alla barn får utrymme i verksamheten.
- Regelbundna diskussioner i arbetslagen gällande förhållningssätt.
- Vi erbjuder samtal med vårdnadshavare om barnets vardag på förskolan i samband med hämtning och lämning samt under utvecklingssamtal.
- Vara goda förebilder genom ett medvetet förhållningssätt i enlighet med ICDP och arbeta aktivt för att främja likabehandling samt förebygga diskriminering, trakasserier och kränkande behandling
- Möta barns undringar med raka och uppriktiga svar. Samt ha en öppenhet och acceptans för barns olika uttryck.
- Använda ett gemensamt ord för barnets kön som är snopp och snippa.
- Uppmuntra barnen att använda sina förmågor och bygga på dem.
- Personalen använder planen för att främja likabehandling i verksamheten.
- Inventera riskområden.

## **Ansvarsfördelning**

### **Rektor**

Det är rektorns ansvar att:

- Se till att all personal och vårdnadshavare känner till att diskriminering och annan kränkande behandling inte är tillåten på förskolan.
- Se till att det bedrivs ett målinriktat arbete för likabehandling, genom främjande, förebyggande och åtgärdande, utifrån de olika diskrimineringsgrunderna.
- Årligen upprätta, utvärdera och revidera en likabehandlingsplan i samarbete med personal, och om möjligt även barn och vårdnadshavare.
- Se till att personal har ett gemensamt verktyg för dokumentation i samband med anmald/upptäckt diskriminering.
- Om förskolan får kännedom om att diskriminering eller annan kränkande behandling förekommer, se till att utredning görs och att åtgärder vidtas och dokumenteras.
- Bevaka och följa upp utredda fall av diskriminering och annan kränkande behandling.

### **Stöttestenens personal**

Det är personalens ansvar att:

- Följa förskolans plan för att främja likabehandling och förebygga diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.
- Diskutera och reflektera över de normer och värderingar som han/hon förmedlar genom sitt förhållningssätt mot barn, vårdnadshavare och arbetskamrater.
- Se till att åtgärder vidtas om diskriminering eller annan kränkande behandling misstänks/upptäcks/anmäls.
- Dokumentera misstänkt/upptäckt/anmald diskriminering och annan kränkande behandling och de åtgärder som vidtas.

### **Utvärdering/uppföljning**

Planen utvärderas vårterminen 2024.

Underlag tas in från utvecklingssamtal, pedagogers arbete på studiedagar, nöjdhetenkäten och vårdnadshavarmöten. Detta analyseras för att ligga till grund i vårt förebyggande arbete. På vårdnadshavarmöten informerar personalen om planen ”Plan för att främja likabehandling och förebygga diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.”.



## 3.2 Förebyggande arbete

### Mål och insatser

- Personal får utbildning i ICDP/vägledande samspel.
- Tid att diskutera planen och fördjupa sig i denna.
- Även korttidsvikarier får utbildning i denna plan samt ICDP/vägledande samspel.
- Riskbedömning inomhus och utomhus tillsammans med barnen.

### Riskbedömning utomhus, genomförd ht 23

Vi har identifierat följande riskområden.

Vart blir det konflikter? Sagt av barnen.

- I piratbåten.
- Nere i skogen i hörnet vid 3:an.
- Gungorna.

Vart är det ni kan känna er rädda? Sagt av barnen.

- I klätterställningen.
- Där det är mörkt på gården.
- Att sitta i ett träd och inte komma ner.

Vi har identifierat följande riskområden (av personalen).

- Bakom förrådet på yngresidans gård.

### Ansvarsfördelning

#### Det är rektorns ansvar att:

- Se till att all personal och vårdnadshavare känner till att diskriminering och annan kränkande behandling inte är tillåten på förskolan.
- Se till att det bedrivs ett målinriktat arbete för likabehandling, genom främjande, förebyggande och åtgärdande, utifrån de olika diskrimineringsgrunderna.
- Årligen upprätta, utvärdera och revidera en likabehandlingsplan i samarbete med personal, och om möjligt även barn och vårdnadshavare.
- Se till att personal har ett gemensamt verktyg för dokumentation i samband med anmäld/upptäckt diskriminering.
- Om förskolan får kännedom om att diskriminering eller annan kränkande behandling förekommer, se till att utredning görs och att åtgärder vidtas och dokumenteras.
- Bevaka och följa upp utredda fall av diskriminering och annan kränkande behandling.

### **Det är personalens ansvar att:**

- Följa förskolans plan för att främja likabehandling och förebygga diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.
- Diskutera och reflektera över de normer och värderingar som han/hon förmedlar genom sitt förhållningssätt mot barn, vårdnadshavare och arbetskamrater.
- Se till att åtgärder vidtas om diskriminering eller annan kränkande behandling misstänks/upptäcks/anmäls.
- Dokumentera misstänkt/upptäckt/anmäld diskriminering och annan kränkande behandling och de åtgärder som vidtas.

### **Utvärdering/uppföljning**

Utvärderas Vårterminen 2024.

### **Barns medverkan**

Barnen har deltagit i riskbedömningen, se punkt 3.2

## **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.

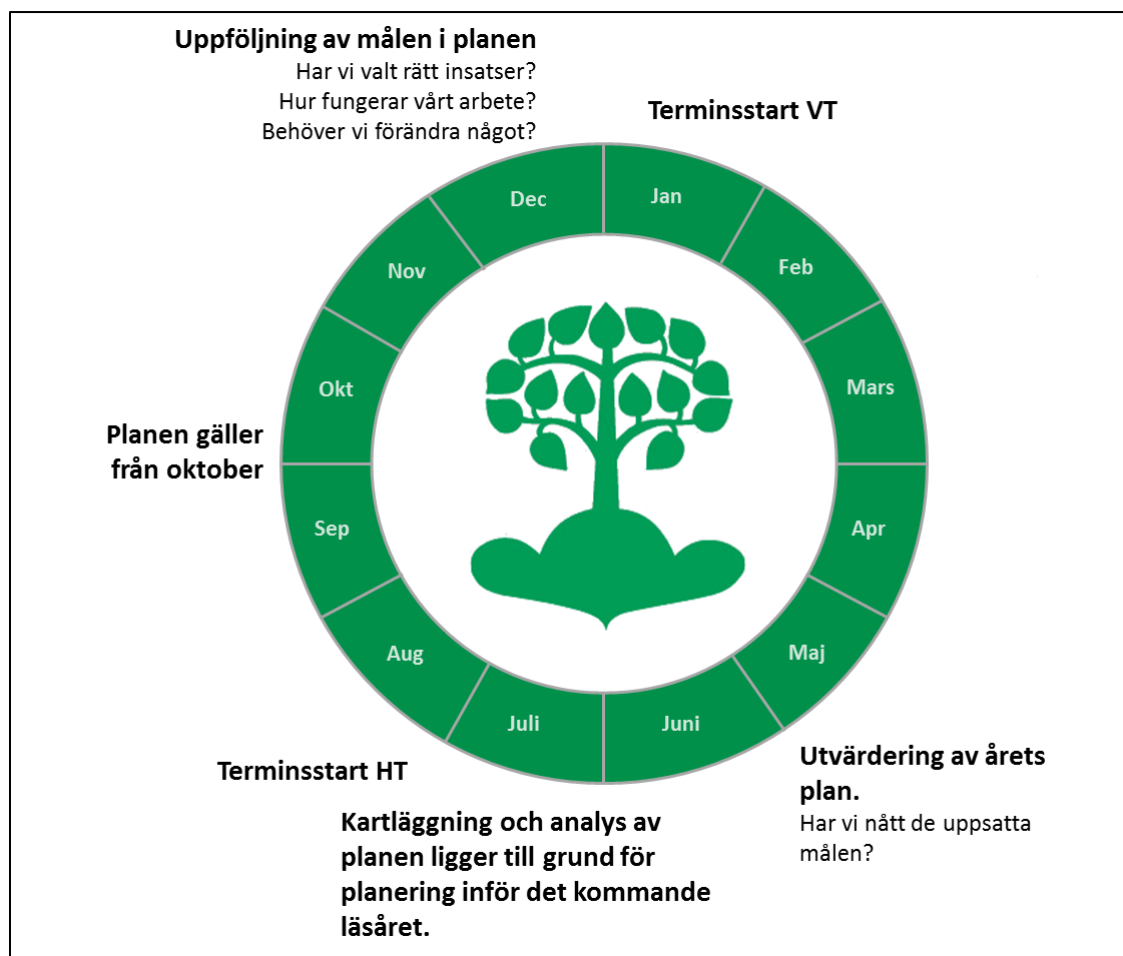
- Gör en avnamningsnyckel, (bilaga 1). Denna skrivs separat och skickas med internpost till rektor.
- Skriv i Stella om händelsen. Skriv då inga andra barns namn utan avnamningsnyckeln används till övriga utöver den utsatta.
- Skriv så tydligt som möjligt och svara på så mycket du kan i de fält som finns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