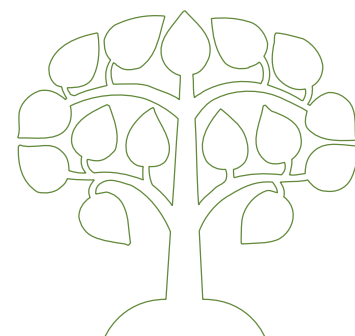


Plan mot diskriminering och kränkande behandling Förskolan Stadsskogen

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	2
1.1 Generellt om arbete mot diskriminering och kränkande behandling	2
1.2 Ordförklaringar	3
1.3 Plan mot diskriminering och kränkande behandling i Lindesbergs kommuns	4
förskolor	4
2. Beskrivning av arbetet 2022–2023	4
2.1 Främjande arbete.....	4
2.2 Förebyggande arbete	5
2.3 Åtgärdande arbete	5
3. Plan för läsåret 2023–2024	5
3.1 Främjande arbete.....	5
3.2 Förebyggande arbete	6
3.3 Åtgärdande arbete	6
4. Årsöversikt	7
5. Bilaga 1 Avnamningsnyckel	8

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-behandlingmobbnig-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 2022–2023

2.1 Främjande arbete

Beskrivning av mål och genomförda insatser

Målet för det främjande arbetet har varit att stärka de positiva förutsättningarna för likabehandling i verksamheten. Personalen är noga med att vid minsta lilla kränkning jobba aktivt med det kring berörda barn och dessutom ha fortlöpande kontakt med föräldrarna angående beteendet. Under året har vi arbetat med diskussioner kring barns rättigheter, sexuella övergrepp, våld i (ungas) relationer, könsnormer, porr och våldsprevention. Vi kommer även att arbeta med barns integritet i organisationen. Vi jobbar aktivt med "stopp min kropp".

Analys och utvecklingsbehov

Pedagogerna har arbetat förebyggande och främjande enligt likabehandlingsplanens intentioner. Vi arbetar för att främja en god relation och ett nära samarbete med vårdnadshavare vilket vi fortsätter med.

Likabehandlingsplanen behöver alla uppdatera sig på med jämna mellanrum. Vi behöver stärka samarbetet mellan avdelningarna både i inomhus- och utomhusmiljön för att kunna vara närvarande/nära pedagoger.

2.2 Förebyggande arbete

Beskrivning av mål och genomförda insatser

Pedagoger och föräldrar möts i utvecklingssamtal. Barnen reflekterar om sin trivsel och värdegrundsfrågor enskilt och i grupp. Pedagogerna strävar efter att vara närvarande i barnens lek. Information om planen ges till föräldrar och nöjdhetsenkäten ligger till grund för kartläggningen.

Analys och utvecklingsbehov

Vi har arbetat aktivt med förskolans värdegrund, barnkonventionen och "stopp min kropp". I utvecklingssamtalen och föräldramöten har information om verksamhetens rutiner och struktur delats med vårdnadshavare. Barnets signaler och behov har tagits på allvar och pedagogerna har varit lyhörda för detta. Inga kränkningar har accepterats.

För att arbetet med likabehandlingsplanen ska utvecklas bör alla pedagoger ansvara för att vara insatta i planen, vilka steg som ska tas och följa dessa.

2.3 Åtgärdande arbete

Beskrivning av mål och genomförda insatser

Målet för det åtgärdande arbetet är att all kränkande behandling ska upphöra på sikt.

Vid behov ska handlingsplaner för åtgärd upprättas.

Inga handlingsplaner har under året behövts, men är en självklarhet att göra om behov uppstår.

Analys och utvecklingsbehov

All verksam personal ska vara inläst på likabehandlingsplanen och veta vilka åtgärder som ska vidtas. Regelbundet granska verksamhetens normer och värden.

3. Plan för läsåret 2023–2024

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 varje individ möts med respekt. Normer/värden, förhållningssätt, rutiner/strukturer, samarbete och gemensamma regler ska diskuteras och analyseras regelbundet för att skapa samsyn.

Ansvarsfördelning

Rektorn ansvarar för förutsättningarna för att genomföra ovanstående. All personal ansvarar för att bidra till ett öppet och positivt klimat.

Utvärdering/uppföljning

Uppföljning sker kontinuerligt under läsåret.

Barns medverkan

Barnen är delaktiga i genomförandet av insatser/aktiviteter kring förskolans värdegrund. Vi tar tillvara på barns egna tankar och reflektioner genom att planera verksamheten utifrån barnens åsikter och behov.

3.2 Förebyggande arbete

Mål och insatser

Det övergripande målet är att arbeta för ett inkluderande och öppet klimat där allas olikheter respekteras och tillvaratas. Pedagogerna ska vara närvarande och följa barnen i deras lek och utforskande.

Ansvarsfördelning

All personal som verkar inom verksamheten ska ansvara för att inga barn ska bli utsatta för diskriminering och/eller kränkande behandling på förskolan. Personalen ska bidra till att skapa en trygg miljö och aktivt arbeta med likabehandling och förskolans värdegrund.

Utvärdering/uppföljning

Uppföljning sker kontinuerligt under läsåret och insatserna utvärderas.

Barns medverkan

Förskolan jobbar aktivt med att förmedla hur man umgås gott tillsammans för att alla ska må bra, både i den vardagliga leken samt i temaarbetet. Vi arbetar för att ge barnen förutsättningar/verktyg för att kunna hantera eventuella konflikter.

3.3 Åtgärdande arbete

Beskrivning av mål och genomförda insatser

Målet för det åtgärdande arbetet är att all kränkande behandling ska upphöra på sikt. Om en kränkning sker ingriper vi omedelbart. Vi pratar/ lyssnar aktivt samt ger stöd till samtliga berörda och meddelar vårdnadshavare. Närvarande pedagog ansvarar för dokumentation och uppföljning av händelsen. Gemensam information delas till rektor och arbetslaget.

Rutiner för handhavande av kränkande behandling

Vid uppenbart allvarliga händelser informeras huvudmanförvaltningschef/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.

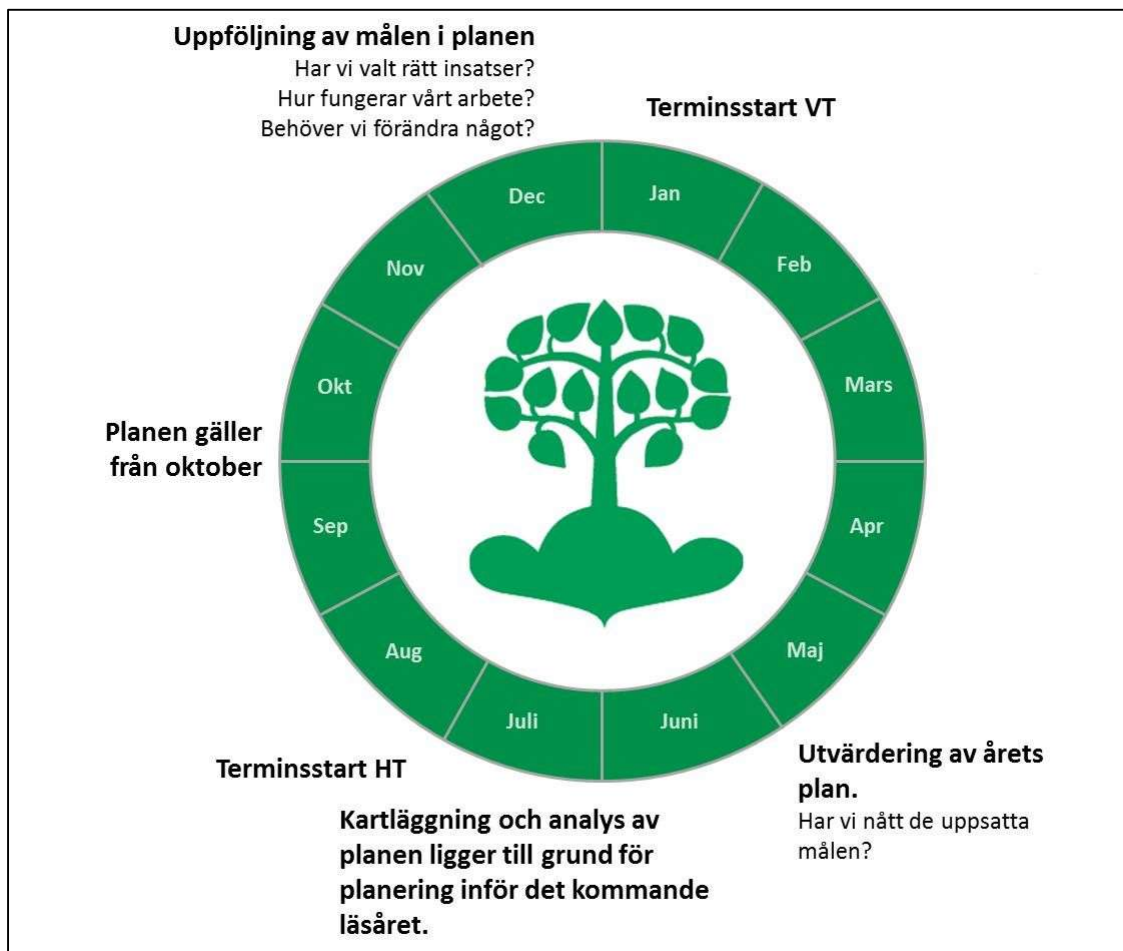
- Skriv i Stella om händelsen. Skriv då inga andra barns namn utan avnamningsnyckeln används till övriga utöver den utsatta.
- Skriv så tydligt som möjligt och svara på så mycket du kan i de fält som finns i Stella.

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:
A	
B	
C	
D	
E	
F	
G	
H	
I	