

Plan för

- att främja likabehandling och förebygga
diskriminering, trakasserier och kränkande behandling

Skogsdungens förskola



2018/2019

Skogsdungens vision

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

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

Inledning

I skollagen och diskrimineringslagen finns ett gemensamt syfte vilket är 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. Det är viktigt att vi tillsammans motverkar oönskade handlingar. Inom förskolan har vi de yngsta barnen och också de kanske mest formbara. Detta innebär att det vilar ett stort ansvar hos oss alla vuxna som är tillsammans med barnen.

Barns rätt till stöd

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, han/hon har alltid rätt att bli tagen på allvar och få stöd.

Innehåll

1. Ordförklaringar	4
2. Ansvarsfördelning	4
3. Arbetet.....	5
3.1 Främjande arbete	5
3.2. Förebyggande arbete	6
3.3 Genomförande.....	7
4. Rutiner för utredning och uppföljning	7
4.1 Rutiner för utredning.....	7
4.2 Rutiner för uppföljning av åtgärder.....	8
5. Rutiner för revidering av planen	8
Rapportblad vid problemsituationer.....	9

1. Ordförklaringar

De begreppsdefinitioner som används i denna plan är hämtade ur diskrimineringslagen (2008:567) och skollagen (2010:800).

Diskrimineringsgrunder: Kön, könsöverskridande identitet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder sexuell läggning och ålder, är de sju kategorier som skyddas av diskrimineringslagstiftningen.

Diskriminering: Att någon missgynnas på grund av någon av diskrimineringsgrunderna direkt eller indirekt.

Trakasserier: Med trakasserier menas ett handlande som kränker någons värdighet och har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Kränkande behandling: Ett uppträdande som utan att ha samband med någon av diskrimineringsgrunderna kränker individen. Kränkande behandling kan utföras av en eller flera personer och riktas mot en eller flera och kan vara synliga och handfasta likväl som dolda och subtila. Exempel på kränkande behandling kan vara nedsättande tilltal, förlöjliganden och fysiskt våld.

Främjande arbete: Tar sikte på att stärka de positiva förutsättningarna för likabehandling i verksamheten och behöver inte utgå från identifierande problem i verksamheten.

Förebyggande arbete: Innebär ett aktivt arbete för att minska risken för kränkningar och utgår från identifierade riskfaktorer.

Likabehandling: Alla barn ska behandlas så att de har lika rättigheter och möjligheter oavsett om de omfattas av någon diskrimineringsgrund.

2. Ansvarsfördelning

Förskolechef

Det är förskolechefens 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 åtgärdanden, 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.

Skogsdungens personal

Det är personalens ansvar att:

- Följa förskolans plan för att främja likabehandling och förebygga diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.
- Ifrågasätta och reflektera över de normer och värderingar som han/hon förmedlar genom sitt bemötande med barn och arbetskamrater.
- Se till att åtgärder vidtas om diskriminering eller annan kränkande behandling misstänks/anmäls/upptäcks.
- Dokumentera misstänkt/anmäld/upptäckt diskriminering och annan kränkande behandling och de åtgärder som vidtas.
- Bevaka och följa upp utredda fall av diskriminering och annan kränkande behandling.

3. Arbetet

Förskolan har en plan för att främja likabehandling och förebygga diskriminering, trakasserier och kränkande behandling som syftar till att förverkliga förskolans vision och främja arbetet för likabehandling. Nedan följer en beskrivning av verksamhetens uppsatta kriterier inom varje område.

3.1 Främjande arbete

Det främjande arbetet tar sikte på att stärka de positiva förutsättningarna för likabehandling i verksamheten och behöver inte utgå från identifierande problem i verksamheten.

Allmänna åtgärder:

- Personalen finns som stöd i barnens aktiviteter.
- Personalen gör observationer i de dagliga aktiviteterna med barnen.
- Personalen arbetar aktivt för att stärka barns inflytande.
- Barngrupperna organiseras så att samspel och samhörighet stimuleras. □ Planerar olika aktiviteter, lekar och samlingar som skapar gemenskap.
- Vi lyfter fram olikheter och likheter som något positivt.
- Regelbundna diskussioner kring värdegrundsfrågor med barnen utifrån deras ålder och utveckling.

- Vi organiserar inne- och utemiljön för att utveckla barnens samspel.
- Regelbundna diskussioner i arbetslagen gällande förhållningssätt, mot/med barn och vuxna.
- Samtal kring trygghet och trivsel med föräldrarna i samband med hämtning och lämning samt under utvecklingssamtalen.
- Personalen är goda förebilder.
- Personalen är lyhörd för barnet.
- Personalen informerar om och använder planen som ett verktyg för att främja likabehandling.
- Vid personalfrånvaro är ambitioner att barnen skall möta kända vikarier.
- Vid öppning av förskola samt stängning av förskola finns alltid ordinarie personal på plats för bemötande av barn och föräldrar. Likaså finns alltid ordinarie personal på huset vid lov och klämdagar.

Pedagogerna på förskolan har genomgått en utbildning i ICDP/Vägledande samspel som är ett främjande hälsoarbete vars målsättning är att öka omsorgskvaliteten för barn. Programmet har sin grund i modern utvecklingspsykologi om vad som krävs för att skapa en god uppväxtmiljö som främjar barns utveckling. Pedagogerna får regelbunden uppföljning en gång per termin för att fortsätta utveckla sitt förhållningssätt utifrån ICDP/Vägledande samspel.

3.2 Förebyggande arbete

Underlag har tagits in på flera sätt. Vid utvecklingssamtal har frågan om barnens trivsel diskuterats. Kontinuerligt förs samtal med barnen gällande deras trivsel och värdegrundsfrågor. På höstens föräldramöten 2016 informerade personalen om planen för att främja likabehandling och förebygga diskriminering, trakasserier och kränkandebehandling. Den kommunala nöjdhetenkäten har analyserats och kommer även den att ligga till grund för kartläggningen.

Analys av ovanstående underlag visade att:

- Vi behöver fortsätta arbeta för att barnen ska ha roligt på förskolan och känna glädje över att komma dit.
- Vi ska arbeta för att barnen i möjligaste mån möts av kända vikarier.
- Att någon ordinarie personal alltid finns på avdelningarna.
- Vi vidareutvecklar vårt värdegrundsarbete.
- Arbetslagen skall ansvara för att arbetet i barngruppen genomförs så att barnen ges goda förutsättningar att bygga upp varaktiga relationer och känna sig trygga i gruppen.
- Kända dagsrutiner för barn, personal och föräldrar.
- God kommunikation mellan personal samt mellan personal och föräldrar om barnets dag på förskolan.

3.3 Genomförande

Som utveckling av vårt främjande och förebyggande arbete har vi/kommer vi att:

- Vi ska utveckla en inskolnings- och överskolningspärm.
- Kontinuerligt se över våra rutiner vad gäller hämtning och lämning.
- Ge alla barn och föräldrar ett positivt bemötande i den dagliga kontakten och därmed vara goda förebilder.
- Vi kommer också att ha en dialog med föräldrarna på utvecklingssamtalen om barnens trivsel och trygghet.
- Personalen informerar vikarier om rutiner och arbetssätt samt vår vikariepärm.
- Vi använder oss av ICDP som förhållningssätt.
- Vi har ett kontinuerligt arbete med värdegrundsfrågor.
- Pedagogerna ska hitta ett smidigt sätt att informera varandra om hur barnet haft det under dagen för att vidarebefordra information till föräldrarna.
- Tydligare kommunikation mellan avdelningarna om var det behövs/bytas personal, när ordinarie personal saknas.
- Vidareutveckla noteringar om hur dagen har varit.

4. Rutiner för utredning och uppföljning

Om fall av kränkande behandling upptäcks är det personalens ansvar att omedelbart ingripa och prata med de inblandade, att lyssna aktivt och ge stöd till den utsatta och underrätta föräldrarna. Pedagogen ansvarar för dokumentation och uppföljning av fallet. Vid upptäckt av en kränkande handling skall arbetslaget skapa sig en samlad bild av händelsen och informera förskolechef. Gäller det personal som kränkt barn skall förskolechef kontaktas omedelbart.

4.1 Rutiner för utredning

- Förskolechef informeras (av personal, barn och/eller föräldrar).
- Bedömning av ärendet. Förskolechef bedömer om informationen omfattas av lagen.
- Förskolechef utser utredare. Om personal misstänks för att handlat kränkande skall förskolechef själv utreda.
- Om personal misstänks för att diskriminera ett barn skall förskolechef kontakta barnets vårdnadshavare samt den/de som utsätts.
- Utredningen skall fokusera på händelsen och de förhållanden som lett fram till denna. Den skall omfatta både den som blivit utsatt och den som utövat den kränkande behandlingen. I utredningen skall bedömas vilka åtgärder som behövs och fokus är att förhindra fortsatt kränkning. Åtgärderna skall följas upp.
- Utredningen dokumenteras noggrant, exempelvis samtal, bedömningar och åtgärder. Dokumentationen skall när ärendet är avslutat förvaras av förskolechef.
- Bedömning sker om ett ärende anmäls till socialtjänsten, arbetsmiljöverket eller polisen.
- Utredningen skall ske skyndsamt.

4.2 Rutiner för uppföljning av åtgärder

De åtgärder som vidtas på såväl lång som kort sikt måste leda till att den kränkande behandlingen upphör. Åtgärder som vidtas ska grundas på vad som i det enskilda fallet skett och riktas till såväl den utsatte som den som utsatt. Även åtgärder på grupp- eller organisationsnivå skall antecknas. Uppföljande samtal eller andra uppföljande åtgärder skall dokumenteras. Vid behov skall handlingsplan upprättas.

För att förvisa sig om att åtgärderna lett till att den kränkande behandlingen upphört måste de följas upp och utvärderas. Kompletterande insatser skall sättas in om det visar sig att situationen inte är varaktigt löst. Förskolechef eller den av förskolechef utsedda ansvarar för detta.

5. Rutiner för revidering av planen

Det är förskolechefens ansvar att planen revideras, detta arbete delegeras till personalen som reviderar planen på hösten varje år. Föräldrars och barns åsikter beaktas genom samtal och enkäter.

Rapportblad vid problemsituationer

Beskrivning av uppmärksammas händelse, ange även datum, tidpunkt och plats för händelsen:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Namnge nedan samtliga inblandade personer.

.....
.....
.....
.....
.....

Bedömning och åtgärd:

.....
.....
.....
.....

Information har givits till vårdnadshavare, ange av vem och datum:.....

Denna blankett skall alltid underställas förskolechef.

Anmält datum: Anmälade personal:

Av förskolechef beslutad bedömning och åtgärd:

.....
.....
.....

Av förskolechef beslutad
uppföljning:.....

