

# **Plan mot diskriminering och kränkande behandling Förskolan Grönsiskan 2022/2023**

*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 .....	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.

Med *kränkande behandling* menas ett uppträdande som utan att ha samband med någon diskrimineringsgrund kränker ett barns eller en elevs värdighet.

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

Vi använder oss av ICDP som ett gemensamt förhållningssätt. Det innebär att vi visar respekt, hänsyn och har förståelse för varandra. Vi arbetar systematiskt och medvetet med relationsarbete i barngruppen och att ge extra stöd till de barn som har större utmaningar när det gäller att skapa och upprätthålla goda relationer till andra. Vi lägger stor vikt vid det sociala och den emotionella utvecklingen hos barnen. Vi har haft ICDP pedda kring förhållningssätt en gång per termin. Vi har även varit på en föreläsning kring förhållningssätt under vårens studiedag.

#### Analys och utvecklingsbehov

Det är viktigt att vi fortsätter utbilda all ny personal och att även vikarier har stor kännedom gällande vårt förhållningssätt (ICDP). Det främjande arbetet sker löpande och genomsyrar alla dagens aktiviteter. Därför är det viktigt att reflektera kollegialt och diskutera så att vi ständigt utvecklas. När det gäller att främja likabehandling och förebygga kränkningar är också leken viktig. Där behövs närvarande pedagoger som stöttar barnens samspel för att främja barnens empati och förståelse.

### 2.2 Förebyggande arbete

#### Beskrivning av mål och genomförda insatser

Vi använder oss av ICDP som förhållningssätt. Alla barn och vårdnadshavare ska få ett positivt bemötande i den dagliga kontakten. Vi har ett nära och förtroendefullt samarbete med vårdnadshavarna där vi har en ständig dialog om barnets trivsel och trygghet. Vi har en trygg verksamhet med struktur och tydliga rutiner. Vi ska minska negativa konsekvenser av identifierade riskfaktorer, som till exempel att det alltid ska finnas en pedagog närvarande när det är fler barn vid toaletterna, vid lek och andra rutinsituationer.

#### Analys och utvecklingsbehov

Vi ska kontinuerligt reflektera över vårt eget förhållningssätt och bemötande. Vid utvecklingssamtalen reflekterar vi tillsammans med vårdnadshavarna gällande barnens trivsel och värdegrundsfrågor. Det är viktigt att vårdnadshavarna får vetskap om planen mot diskriminering och kränkande behandling. Alla pedagoger, även vikarier ska känna till och ta del av vårt förhållningssätt ICDP.

## **2.3 Åtgärdande arbete**

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

Om pedagogerna upptäcker kränkande behandling ska de omedelbart ingripa och prata med de inblandade, lyssna aktivt, ge stöd till samtliga som är berörda och underrätta vårdnadshavare. Den pedagog som var närvarande vid händelsen ansvarar för att dokumentation och uppföljning sker. Vid upptäckt av en kränkande handling ska arbetslaget skapa sig en samlad bild av händelsen och informera förskolans rektor. Gäller det personal som kränkt ett barn ska rektorn kontaktas omedelbart.

### **Analys och utvecklingsbehov**

Det är viktigt att alla pedagoger förstår planen. Vet vilka steg de ska ta i det åtgärdande arbetet, samt följer detta. Pedagogerna ska ta barnen på allvar och vara lyhörda för det specifika barnets behov och signaler.

## **3. Plan för läsåret 2022–2023**

### **3.1 Främjande arbete**

#### **Mål och insatser**

Vi använder oss av ICDP som ett gemensamt förhållningssätt. Det innebär att vi visar respekt, hänsyn och har förståelse för varandra. Vi arbetar systematiskt och medvetet med relationsarbete i barngruppen och att ge extra stöd till de barn som har större utmaningar när det gäller att skapa och upprätthålla goda relationer till andra. Vi lägger stor vikt vid det sociala och den emotionella utvecklingen hos barnen. Vi arbetar med barnkonventionen och dess grundläggande principer. Vi arbetar med barns integritet. Vi har fått en föreläsning kring förhållningssätt på studiedagen i mars 2022. Under ht arbetar vi extra mycket med normer och värden. Vi planerar att ge pedagoger tips och idéer på APT på lekar och undervisning i ämnet.

#### **Ansvarsfördelning**

All personal som vistas på förskolan ska bidra till att skapa en trygg miljö. Pedagogerna i förskolan har ansvar att arbeta utifrån ICDP, samt undervisning utifrån barns integritet.

#### **Utvärdering/uppföljning**

Det är viktigt att alla pedagoger ökar sin kunskap om barnkonventionen och skapar rutiner som innebär att ett barnrättsperspektiv finns med i det dagliga arbetet. Verksamheten uppföljs kontinuerligt och utvärderas vid vårens studiedag.

#### **Barns medverkan**

Vi har reflektionsstunder tillsammans med barnen om hur en bra kompis ska vara. Vi använder oss av tema-arbeten, såsom Babblarna och JAG. Även materialet Stopp min kropp! Vi har precis börjat vårt arbete med sopmonstren.

### **3.2 Förebyggande arbete**

#### **Mål och insatser**

Arbetet med värdegrund och likabehandling ska genomsyra allt som sker i förskolan.

#### **Ansvarsfördelning**

All personal som vistas på förskolan ska bidra till att skapa en trygg miljö.

#### **Utvärdering/uppföljning**

Vid utvecklingssamtalen reflekterar vi tillsammans med vårdnadshavarna gällande barnens trivsel och värdegrundsfrågor.

Verksamheten uppföljs kontinuerligt och utvärderas vid vårens studiedag.

### **Barns medverkan**

Kontinuerliga diskussioner i uppkomna situationer.

## **3.3 Åtgärdande arbete**

### **Rutiner för handhavande av kränkande behandling**

Vid uppenbart allvarliga händelser informeras huvudmannen omedelbart när anmälan inkommit!

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

I diskussion mellan personal och förskolechef/rektor görs en första bedömning av ärendet.

Bedöms ärendet som en kränkning?

Nej: Ingen åtgärd. Ärendet rapporteras till huvudmannen som utrett och avslutat.

Ja: Händelsen dokumenteras och delges förskolechef/rektor.

2. Utifrån ovanstående dokumentation beslutar förskolechef/rektor om fortsatt utredning alternativt att ärendet avslutas.

3. Förskolechef/rektors beslut skickas till registrator på kanslienheten för diarieföring och vidare hantering av huvudmannen.

4. Händelse och åtgärder förs av förskolechef/rektor upp på enhetens sammanställningsblankett.

Sammanställningen 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.

5. Huvudmannen beslutar om eventuella åtgärder. Beslutet återkopplas till berörd förskolechef/rektor.

### **Dokumentation kränkande behandling**

Kränkande behandling ska dokumenteras! Kränkande behandling är ett uppträdande som kränker ett barns värdighet.

Dokumentera så här:

- Gör en avnamningsnyckel, separat mall.



- Skriv en löpande text i ett Word-dokument om händelsen. Skriv då inga namn på elever/barn utan använd nyckeln. Följande ska vara med:

1. Datum, när skedde kränkningen, när du fick veta och när informerade du förskolechef/rektor.  
Hur informerades vårdnadshavare?

2. Händelseförloppet, vad hände och vilka var inblandade.

3. Direkta åtgärder (t.ex. sa ifrån, satte stopp...)

4. Analys, orsaker till det inträffade som leder fram till fortsatta åtgärder.

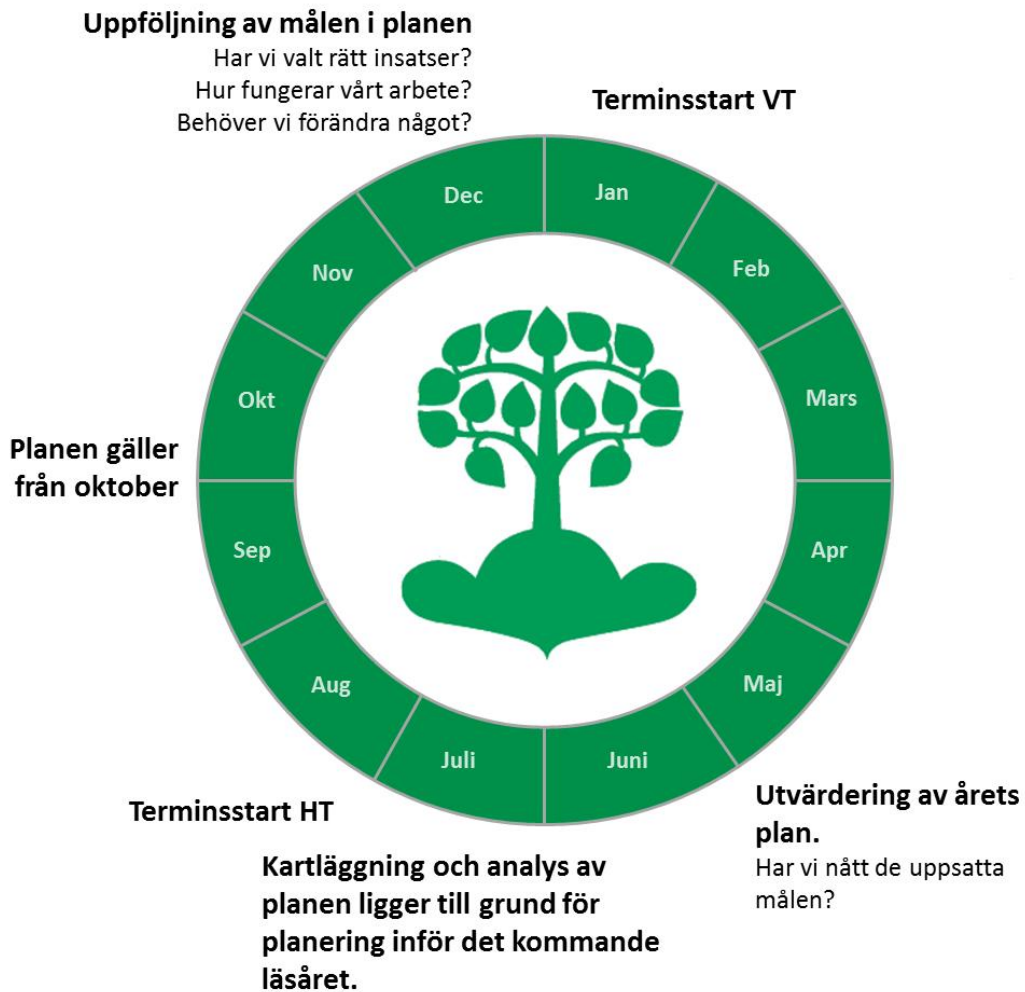
5. Vidtagna åtgärder för att liknande kränkningar inte ska ske igen (t.ex. hade samtal med..., kontaktade föräldrar, kontaktade elevhälsan...)

6. Hur följer man upp händelsen

7. Vem du är, namn och titel

- Häfta ihop avnamningsnyckeln med "storyn". Lämna till förskolechef/rektor!

## 4. Årsöversikt



## 5. Bilaga 1

### **Avnamningsnyckel för dokumentation vid kränkande behandling**

Dokumentera efter punkterna i Plan mot diskriminering och kränkande behandling. Använd inte namn utan ange här vilka personerna är. Lämna avnamningsnyckeln med dokumentationen till förskolechef. **Barnets namn och personnummer**

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.