

Plan mot diskriminering och kränkande behandling

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

Mariedals förskola



2021/2022

Mariedals vision

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

*Alla på Mariedals 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 eventuellt de mest formbara. Detta innebär att det vilar ett stort ansvar hos oss 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.....	1
2. Ansvarsfördelning	2
3. Arbetet.....	3
3.1. Främjande arbete	3
3.2. Förebyggande arbete	4
3.3 Genomförande	4
4. Rutiner för utredning och uppföljning	5
4.1 Rutiner för utredning.....	5
4.2 Rutiner för uppföljning.....	5
Rapportblad vid problemsituationer.....	6



1. Ordförklaringar

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

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

Rektor

Det är rektorns ansvar att:

- Se till att all personal samt alla 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 plan mot diskriminering och kränkande behandling 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.

Mariedals 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

Arbetet med planen för att främja likabehandling och förebygga diskriminering, trakasserier och kränkande behandling omfattar tre områden: främjande, förebyggande samt utredning och uppföljning. Nedan följer en beskrivning av verksamhetens uppsatta kriterier inom varje område.

3.1. Främjande arbete

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

Allmänna åtgärder:

- Personalen finns som stöd i barnens aktiviteter.
- Personalen gör observationer i de dagliga aktiviteterna med barnen.
- Vid personalfrånvaro är ambitioner att barnen skall möta kända vikarier.
- Personalen arbetar aktivt för att stärka barns inflytande.
- Att barngrupperna organiseras så att samspel och samhörighet stimuleras.
- Planerar olika aktiviteter, lekar och samlingar som skapar gemenskap.
- Att lyfta fram olikheter och likheter som något positivt.
- Regelbundna diskussioner kring värdegrundsfrågor med barnen utifrån deras ålder och utveckling.
- Vi organiserar inne och utemiljö 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 och använder planen som ett verktyg för att främja likabehandling.

Pedagogerna på förskolan har genomgått en utbildning i ICDP/Vägledande samspel som är ett främjande hälsoarbete vars målsättning är att öka omsorgskvalitén 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 / termin för att fortsätta att utveckla sitt förhållningssätt utifrån ICDP.

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. Den kommunala nöjdhetsenkäten har analyserats och kommer även den att ligga till grund för kartläggningen. På grund av rådande omständigheter (pandemi) har vi genomfört föräldramötet digitalt. Under föräldramötet deltog föräldrarna i en anonym undersökning där frågan löd: vad anser du är en trygg miljö för ditt/dina barn här på förskolan? Det är viktigt att upplysa vårdnadshavare om deras möjligheter att föra fram sina åsikter i den dagliga verksamheten.

Analys av ovanstående underlag visade att:

- Vi har rutiner för lämning och hämtning så att alla barn och föräldrar känner sig trygga. Detta analyseras varje läsår.
- 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.
- Det är viktigt att vi har ett bra bemötande.
- Vi är lyhörda och tar till oss alla synpunkter som kom fram genom föräldraenkäten samt svaren från trygghetsfrågan (föräldramötet).
- 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.

3.3 Genomförande

Utifrån ovanstående kartläggning kommer vi att:

- Vi har utvecklat en inskolningspärm där våra rutiner och arbetssätt kring inskolning samt hämtning och lämning finns.
- Ge alla barn och föräldrar ett positivt bemötande och därmed vara goda förebilder. Hur väl vi lyckas kommer att synas i föräldrarnas svar på kommunens nöjdhetsenkät. Vi kommer också att ha en dialog med föräldrarna på utvecklingssamtalen om barns trivsel, intressen, behov och kompetenser.
- Vi ska tydligare informera vikarier om rutiner och arbetssätt. Personalen informerar sig om att vikarierna har läst om våra rutiner i vikariepärmerna.
- Vidareutveckla vårt förhållningssätt genom pedagogisk fortbildning, ICDP

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. Den vuxne ansvarar också för dokumentation och uppföljning av fallet. Vid upptäckt av en kränkande handling skall arbetslaget skapa sig en samlad bild av händelsen och informera rektor. Gäller det personal som kränkt barn skall rektor omedelbart kontaktas.

4.1 Rutiner för utredning

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

4.2 Rutiner för uppföljning

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. Åtgärderna skall dokumenteras. Vid behov skall handlingsplan upprättas.

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

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 rektor.

Anmält datum: Anmälade personal:

Av rektor beslutad bedömning och åtgärd:

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

Av rektor beslutad uppföljning:.....