



Kumla kommun

Kunskap
i
fokus

Plan mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling

Lillhedens förskola

Läsår: 2022-2023

Internt styrdokument

Reviderad 220815

Innehåll

1. Vision för förskolorna i Kumla kommun.....	3
2. Vad säger lagen om förbud mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling?	3
2.1. Diskriminering.....	3
2.2. Kränkande behandling.....	4
3. Delaktighet, förankring och ansvar	4
3.1. Barn.....	4
3.2. Vårdnadshavare.....	4
3.3. Personal.....	4
3.4. Tidsplan och ansvar.....	5
4. Främjande insatser	6
4.1. Personalens förhållningssätt.....	6
4.2. Förskolemiljö och material	6
5. Förebyggande åtgärder	7
6. Kartläggning	7
6.1. Områden som berörs i kartläggningen	8
6.2. Kartläggningsmetoder	8
7. Resultat och analys från föregående års plan	9
7.1. Åtgärder	10
8. Aktivitetsplan	11
9. Rutiner vid utredning	12
9.1. Policy	12
9.2. Vid misstanke gällande diskriminering, trakasserier och kränkningar	12
10. Barn- och vårdnadshavares rätt till stöd.....	13

1. Vision för förskolorna i Kumla kommun

På förskolan ska alla barn känna sig trygga och bli respekterade för det dem är oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. På förskolan ska inget barn bli diskriminerat, trakasserat eller utsatt för kränkande behandling.

Alla barn och vuxna har rätt att bli accepterade som de är. Alla människor, stora som små, har rätt att vara olika på lika villkor.

2. Vad säger lagen om förbud mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling?

Från och med 2009 gäller lagen om förbud mot diskriminering och trakasserier i förskolan (SFS 2008:567). Dessutom gäller skollagen om aktiva åtgärder mot kränkande behandling (2010:800, 6 kap.). Det här innebär att förskolan ska arbeta främjande, förebyggande och åtgärdande mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Om detta ändå skulle inträffa ska omständigheterna utredas, dokumenteras och åtgärder föreslås för att förhindra att det upprepas.

2.1. Diskriminering sker när förskolan på osakliga grunder behandlar ett barn sämre än andra barn och när det har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna som är:

- Kön
- Könsöverskridande identitet eller uttryck
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning
- Ålder

2.1.1. Diskriminering delas in i områdena:

- **Direkt diskriminering:** när det finns en regel eller en rutin som missgynnar en person med utgångspunkt i någon av de sju diskrimineringsgrunderna.
- **Indirekt diskriminering:** när det finns en regel eller en rutin som verkar neutral men som missgynnar en person med utgångspunkt i någon av de sju diskrimineringsgrunderna.
- **Bristande tillgänglighet:** när en person med funktionsnedsättning missgynnas genom att verksamheten inte vidtar skäligen åtgärder för att skapa tillgänglighet.

- **Instruktion att diskriminera:** Instruktion att diskriminera är när någon ger en order eller instruerar någon som är i beroendeställning, till exempel en anställd, att diskriminera någon annan.
- **Trakasserier** är uppträdanden som kränker en persons värdighet och som har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Trakasserier kan också vara av sexuell natur, de kallas då sexuella trakasserier.

2.2. Kränkande behandling är uppträdande som kränker ett barns värdighet, men som inte har något samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna.

3. Delaktighet, förankring och ansvar

3.1. Barn

Vi uppmuntrar barnen till att reagera på händelser som inte upplevs som okej. Vi ska diskutera med barnen i vardagen om socialt samspel och hur vi är mot varandra. Barnens deltagande möjliggörs utifrån förutsättningar och behov i det dagliga trygghetsarbetet.

3.2. Vårdnadshavare

Vårdnadshavarna ges möjlighet att påverka utbildningen i verksamheten genom daglig insyn, kommunikation och deltagande i utvärdering av utbildningen. Förskolan använder verktyget InfoMentor där vi delger utbildningens pedagogiska aktiviteter med barnen.

3.3. Personal

All personal ska känna till och vara delaktiga i arbetet kring den reviderade planen. Planen är en del av det systematiska kvalitetsarbetet och utvärderas kontinuerligt av rektor och medarbetare.

3.4. Tidsplan och ansvar

Barn och vårdnadshavare ska vara delaktiga i arbetet med planen. Förskolan ska också informera barn och vårdnadshavare om vad planen innebär. Den ska finnas tillgänglig att ta del av.

Information om planen på förskolan:

För vem?	När?	Hur?	Ansvar för information
För personalen	APT eller andra mötesforum	<ul style="list-style-type: none"> • Muntligt • Digitalt 	Rektor
För barnen	Under läsåret	<ul style="list-style-type: none"> • Muntligt • I aktiviteter 	All personal
För vårdnadshavare	Möte på höstterminen Utvecklings-samtal/ inskolnings-samtal	<ul style="list-style-type: none"> • Muntligt • Digitalt • Pappersform i hallen 	Ansvarig personal och rektor
Medborgare	Höstterminen	<ul style="list-style-type: none"> • Digitalt www.kumla.se	Rektor

Plan mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling utvärderas i juni och revideras senast i oktober varje läsår.

4. Främjande insatser

Trygghetsarbetet rör förskolans hela arbete, från sättet att organisera och genomföra undervisning/aktiviteter till sättet att tala och handla under hela förskoledagen. Arbetet sker varje dag, under hela utbildningstiden. Det främjande arbetet är en viktig del av förskolans värdegrundsarbete. Det utgör även grunden för arbetet mot diskriminering och kränkande behandling. Ett framgångsrikt främjande trygghetsarbete verkar i sig också förebyggande. I Kumla kommun har förskolorna tillgång till ett stödteam som består av specialpedagoger, kurator samt pedagogisk handledare som stöttar trygghetsarbetet.

4.1. Personalens förhållningssätt

En stor betydelse i det främjande trygghetsarbetet är personalens förhållningssätt, barnsyn och kunskapssyn. Förskollärare och barnskötare är aktivt medvetna, deltar i barnens lek och är närvarande i inne- och utemiljön. Personalens schema anpassas efter barnens tider för att säkerställa bemanning i förhållande till antal barn.

4.1.1. Vägledande samspel (ICDP)

Förskollärare och barnskötare i förskolan arbetar med vägledande samspel (ICDP) som är ett hälsofrämjande och förebyggande program som uppmärksammar det positiva samspelets avgörande betydelse.

4.1.2. Integritetsplan

All personal på förskolan förhåller sig till Kumla kommuns gemensamma integritetsplan.

4.2. Förskolemiljö och material

Förskolemiljön är föränderlig, personalen ser ständigt över denna. När det sker inköp av material till lärmiljöer på förskolan utgår vi från ett normkreativt perspektiv.

5. Förebyggande åtgärder

Syftet med det förebyggande arbetet är att avvärja risker för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Som grund för arbetet ligger regelbundna kartläggningar av de risker för sådant som finns i utbildningen. Målet är att genomföra förebyggande insatser och identifiera styrkor och svagheter. Det förebyggande arbetet är en del av förskolans systematiska kvalitetsarbete och ska involvera alla.

Arbetet med aktiva åtgärder omfattar i korthet att i utbildningen:

- arbeta fortlöpande i fyra steg (undersöka, analysera, åtgärda, samt följa upp och utvärdera).
- ta fram, följa upp och utvärdera riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier.
- dokumentera trygghetsarbetet.

Utvärdering och uppföljning av det förebyggande arbetet sker bland annat i förskolans "Utvärdering av utbildningen" samt i mallen för "Riskbedömning – en del i trygghetsarbetet".



6. Kartläggning

För att kunna identifiera risker för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling på förskolan utvärderar personalen tryggheten kontinuerligt. Detta sker såväl i det dagliga arbetet som vid varje planeringstillfälle.

Eventuella problem- och riskområden som identifieras ligger till grund för planeringen av de åtgärder som ska genomföras för att förebygga och förhindra diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

Kartläggningen omfattar inte bara förekomsten av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling utan även en översyn av den egna organisationen på såväl individ-, grupp- och organisationsnivå. Rutiner ses därför över för att minimera risken för att det uppstår strukturer som bidrar till diskriminering.

6.1. Områden som berörs i kartläggningen

Kartläggningen omfattar **samtliga** diskrimineringsgrunder. Olika diskrimineringsgrunder kan samverka och förstärka utsatthet för exempelvis diskriminering.

6.2. Kartläggningsmetoder

Förskolan ska ta reda på om det förekommer diskriminering eller kränkningar på förskolan eller om det finns risk att det uppstår. Metoderna för undersökningen, exempelvis intervjuer, observationer, trygghetsvandring etcetera, väljs av förskolan. Barn och vårdnadshavare samt förskolans samtliga personal som arbetar bland barn ska innefattas i granskningen. Personalen använder sig av verktygsmallen *"Riskbedömning – en del i trygghetsarbetet"* samt *"Utvärdering av utbildningen"* som är en del av det systematiska kvalitetsarbetet. Denna mall är ett levande verktyg som fylls i av förskollärare och barnskötare när det uppstår en risksituation, under hela läsåret.

Utifrån kartläggningen formuleras en aktivitetsplan (se punkt 8.)

7. Resultat och analys från föregående års plan

Resultatet från föregående år visar att förskolans arbete med *"Örebromodellen - för en jämlik förskola"* har gett ett positivt resultat utifrån ett jämlikhets - perspektiv. Förskolan har på ett systematiskt sätt lyckats få in jämlikhetsarbetet som en mer naturlig del i utbildningen. Dels genom pedagogiska planeringar där syfte och metod formuleras på ett tydligare vis än tidigare. Planeringarna har haft ett normkreativt- och jämlikhetsperspektiv som utgångspunkt.

Personalen upplever att barnen är trygga på förskolan och att de tycker att det är roligt på förskolan. Personalen ser att barnen ber om hjälp och att de vågar säga sina åsikter, stora som små.

Barnen leker i olika konstellationer, oavsett kön, könsidentitet, ålder, egenskaper, funktionsnedsättningar eller etnisk tillhörighet. Barnen har gjort samarbetsövningar, aktiviteter och utmaningar, blivit uppmärksammade på att vi kan hjälpa varandra genom att vi är olika, har olika egenskaper och kan olika saker. Olikheter har framhävts som positiva egenskaper.

Barnen har blivit bemötta och tilltalade på samma sätt oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder, samt bekräftade utifrån dess olika egenskaper och förmågor på ett positivt sätt.

Utifrån resultatet i föräldraenkäten kan vi se att vi brister i kommunikationen kring hur vi arbetar med jämställdhetsuppdraget. För ökad delaktighet behöver vi bli tydligare och ge vårdnadshavare ännu större inblick i arbetet.

Utifrån *"Riskbedömning – trygghetsarbete"* ser vi att personalen inte fyllt i denna kontinuerligt. Det innebär att det blir svårt att veta om händelser/konflikter är kopplade till diskrimineringsgrunderna vilket i sin tur gör det svårt att analysera och veta hur vi ska arbeta förebyggande, utifrån specifik händelse.

Personalen behöver fortsatt fortbildning i jämställdhetsuppdraget, men även demokrati och barns rättigheter utifrån ett jämlikhetsperspektiv.

7.1. Åtgärder

Åtgärder utifrån analysen:

- Fortbildning för personalen i jämlikhetsfrågor.
- Fylla i "*Riskbedömning – trygghetsarbete*" kontinuerligt.
- Fortsatt undervisning i barngrupperna kring jämställdhet, barns rättigheter, olikheter.
- Arbeta än mer kontinuerligt med barnens trivselregler.

Utifrån resultatet formuleras en aktivitetsplan (se punkt 8.)

8. Aktivitetsplan

Diskrimineringsgrund	Arbetsätt/aktivitet/metod
<p>-Kön</p> <p>-Könsidentitet eller könsuttryck</p> <p>-Sexuell läggning</p>	<ul style="list-style-type: none"> I miljön aktivt utmana stereotypa könsroller. Inventera befintligt material och uppdatera ped. material som sånger, litteratur, sagor, drama m.m. Uppdatera material om integritet – exempelvis att arbeta med materialet ”Stopp min kropp” – och undervisning om samtycke. Samtala om likheter och olikheter, utmana normer. Tilltala och bemöta alla barn på samma sätt oavsett kön samt bekräfta alla barn utifrån dess olika egenskaper och förmågor på ett positivt sätt. Vi arbetar med Örebromodellen – för en jämlik förskola
<p>-Etnisk tillhörighet</p> <p>-Religion eller annan trosuppfattning</p>	<ul style="list-style-type: none"> Ge barnen ett öppet synsätt vad gäller likheter och olikheter i världen via medier, sånger, samlingar, egna erfarenheter m.m. Uppmärksamma barnen på vad barnkonventionen är och hur vi på förskolan förhåller oss till den. Undervisa barnen i barnens rättigheter. Ta tillvara på varandras bakgrunder och uppmärksamma olika traditioner och kulturer. Genom olika undervisningsformer belysa levnadsvillkor och traditioner i andra kulturer. Vi arbetar med Örebromodellen – för en jämlik förskola
<p>-Funktionsnedsättning (fysiska eller psykiska)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Vi inventerar, är flexibla och anpassar den fysiska och den psykiska miljön på förskolan för att tillgodose de befintliga behoven. <ul style="list-style-type: none"> Genom att dela gruppen med barn för att underlätta för barn med kognitiva svårigheter. Delar upp oss i mindre grupper för att skapa bättre förutsättningar för undervisning. Vi upprättar handlingsplaner för barn i behov av särskilt stöd. Kortsiktigt och långsiktigt. Vi arbetar med Örebromodellen – för en jämlik förskola
<p>-Ålder</p>	<ul style="list-style-type: none"> Vi anpassar undervisning, miljö och material till barnen utifrån förutsättningar, intressen och behov, inte utifrån ålder. Vi arbetar med Örebromodellen – för en jämlik förskola
<p>-Klassificering</p> <p>(Detta är inte en definition av diskriminering enligt lagen)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Arbeta normkreativt – bland annat ifrågasätta barnens sätt att värdera materiella ting. Belysa att alla är unika och lika mycket värda oavsett bakgrund. Vi bemöter barnen utifrån deras egenskaper, inte efter utseende, kläder eller tillhörigheter. Vi arbetar med Örebromodellen – för en jämlik förskola

9. Rutiner vid utredning

9.1. Policy

På förskolan råder nolltolerans mot trakasserier och kränkande behandling.

9.2. Vid misstanke gällande diskriminering, trakasserier och kränkningar

Vid misstanke gällande diskriminering, trakasserier och kränkningar påbörjas en utredning skyndsamt enligt följande rutiner: Rektor ska informeras och allt ska dokumenteras. Rektor anmäler misstanken om kränkning till huvudman. Vid misstanke gällande en personal ansvarar huvudman för utredningen. Huvudman kan delegera utredningen till exempelvis verksamhetschef eller rektor.

Åtgärd	När ska det vara klart?	Ansvarig
1. Personal informerar rektor som anmäler misstanke om kränkning till huvudman.	Skyndsamt	Personal och rektor
2. Samtal sker med både den utsatte och den som utsatts för att kartlägga vad som hänt och för att få eventuella kränkningar att upphöra. Hänsyn tas till de berördas ålder. Samtal sker även med berörda vårdnadshavare.	Snarast	Den personal som har upptäckt/fått information om händelsen.
3. Hela arbetslaget kartlägger nuläget på avdelningen, detta bör ske på individ-, grupp- och organisationsnivå.	Snarast	Personal
4. Vid de tillfällen som utredningen visar att diskriminering, trakasserier eller kränkningar har skett: Samtal och beslut i arbetslaget om vilka åtgärder som krävs på individ-, grupp- och organisationsnivå. Vårdnadshavarna informeras gällande åtgärderna. Vid behov kontaktas även förskolans stödteam.	Snarast	Personal och rektor
5. Uppföljning av åtgärderna.	Inom två månader	Personal och rektor

10. Barn- och vårdnadshavares rätt till stöd

Om du som vårdnadshavare känner dig orolig för att ditt barn blir utsatt eller om ditt barn känner sig utsatt på något sätt, kontakta alltid personal på förskolan eller rektorn.

På vår förskola kan barn och deras vårdnadshavare som vill ha stöd vända sig till:

Avdelning: Nyckelpigan
Avdelning: Fjärilen

Tel.nr: 019-58 8085
Tel.nr: 019-58 8159

Rektor: Marie Edquist

Tel.nr: 019-58 8026

Verksamhetschef: Cathrine Hansson-Sonnerstedt

Tel.nr: 019-58 8200

Skolchef: Ann-Sofie Vennerstrand

Tel.nr: 019-58 8300