



Kumla kommun

Kunskap
i
fokus

Plan mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling

Ekeby förskola

Läsår: 2021-2022

Internt styrdokument

Reviderad 210603

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 skäliga 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 	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 främjande arbetet 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 års plan visar att barnen fortsatt upplever att de är trygga på förskolan. Detta lyfter även vårdnadshavare fram vid utvecklingssamtal och en enkät för vårdnadshavare.

I projektet Hållbar utveckling samt inom strävans målen inom normer och värden i Läroplan för förskolan, Lpfö 18 har avdelningarna arbetat med samarbete och att ta tillvara barnens olika kompetenser för att lyfta olikhet som något positivt. Samtliga avdelningar har arbetat med barnkonventionen och barns rättigheter. Under utvärdering av förskolans kvalitet i januari såg pedagogerna att de behövde arbeta ytterligare med mångfald och olika språk, vilket det planerades undervisning för som genomfördes i grupperna.

När all personal träffas vid arbetsplatsträffar har förskolan som rutin att gå igenom trygghetsarbetet för att systematiskt följa upp om det finns otrygga platser, tillbud/olycksfall samt klimatet i barngrupperna. Trygghetsarbetet är en del av förskolans systematiska kvalitetsarbete. Pedagogerna och rektor gör observationer under året utifrån observationsunderlag från jämställt.se.

All personal har fått kompetensutveckling gällande kränkande behandling i förskolan och diskussioner har förts om vad som kan vara ett kränkande beteende i förskola. Personalen upplever att det är viktigt att få tid att diskutera förhållningssätt och normer på förskolan. Under 2021 får all personal utbildning i normkreativitet. Handlingsplaner görs med förbättringar på varje avdelning som sedan följs upp vid varje termin.

En framgångsfaktor som vi ser ger goda effekter är att den ordinariepersonalen fördelar sig vid frånvaro vilket innebär att vi i låg utsträckning behöver sätta in okända vikarier och när förskolan använder vikarier fördelas de tillsammans med ordinariepersonal.

Förskolan har ett nära arbete med stödteamet som består av specialpedagoger, kurator och pedagogisk handledare det innebär att vi arbetar förebyggande och främjande för att barnet tidigt ska få rätt stöd för att kunna utvecklas så långt som möjligt. Förskolan behöver utveckla att arbeta med bildstöd och tecken som stöd i alla barngrupper för att tydliggöra och arbeta så alla barn får rätt förutsättningar. Pedagogisk kartläggning används vid behov på grupp- eller individnivå för att planera och följa upp anpassningar för gruppen eller barnet.

Ett gott resultat av trygghetsarbetet beror till stor del på pedagogernas kompetens. På förskolan arbetar det endast utbildad personal, förskollärare och barnskötare vilka har kunskap i förskolans styrdokument. Pedagogerna arbetar närvarande och utforskar tillsammans med barnen för att ta tillvara på barnens nyfikenheter och kunna utmana barnet på rätt nivå. Utifrån trygghetsvandring med de äldre barnen (3-5 år) framkom det att personalen behöver bli än bättre på att vara närvarande och täcka alla ytor på gården. Utomhus behöver personalen fördela sig på de olika ytorna och en personal har uppgift som

”löpare”. Det innebär att det är en i personalen som ansvarar för att hjälpa barnen vid toalettbesök, svara i telefon m.m. Löparen möjliggör för övriga pedagoger att kunna vara fortsatt närvarande i lek och aktiviteter utan att behöva avbryta. Ur ett barnperspektiv upplevs det tryggt att det finns vuxen som kan stötta vid behov vid toalettbesöken.

7.1. Åtgärder

Åtgärder utifrån analysen:

- Bildstöd och tecken som stöd ska användas på alla avdelningar
- En ”löpare” på eftermiddagen som ansvarar för toalettbesök, telefon m.m. för att säkerställa att det finns tillräckligt med personal på gården samt närvarande vuxen till stöd vid toalettbesök
- Fördjupad undervisning om integritet
- Projekt Lika-Olika-Unika

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". Samtala om likheter och olikheter, utmana normer. Pedagogerna får kompetensutveckling genom utbildning och kollegialt lärande gällande jämställdhet och normkreativt arbetsätt.
<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. Alla barn får delta i projektet Lika-Olika-Unika.
<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. Bildstöd och Tecken som stöd används på samtliga avdelningar.
<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.
<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.

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: Biet Tel.nr: 019-58 88 59

Avdelning: Humlan Tel.nr: 019-58 94 03

Avdelning: Ekorrarna Tel.nr: 019-58 69 74

Avdelning: Myrstacken Tel.nr: 019-58 88 58

Avdelning: Rävlyan Tel.nr: 019-58 88 57

Rektor: Lovisa Call Tel.nr: 019-58 94 80

Verksamhetschef: Cathrine Hansson-Sonnerstedt Tel.nr: 019-58 82 00

Skolchef: Ann-Sofie Vennerstrand Tel.nr: 019-58 83 00