

Plan mot diskriminering och kränkande behandling för Igelboda förskola 2023–2024

Alla barn har rätt att vistas i förskolan utan att utsättas för någon form av diskriminering eller kränkande behandling.

Alla barn i förskolan ska ha samma rättigheter.

” Var och en som verkar inom förskolan ska främja aktning för människolivets okränkbarhet, individens frihet och integritet, alla människors lika värde, jämställdhet mellan kvinnor och män, flickor och pojkar, samt solidaritet mellan människor. Inget barn ska i förskolan bli utsatt för diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder, hos barnet eller någon som barnet har anknytning till, eller för annan kränkande behandling. Alla sådana tendenser ska aktivt motverkas”

(Lpfö 18)

VAD SÄGER LAGEN?

KRÄNKANDE BEHANDLING

Skollag 2010:800 6 kap

Vad är en kränkning?

3 §

- kränkande behandling: ett uppträdande som utan att vara diskriminering enligt diskrimineringslagen (2008:567) kränker ett barns eller en elevs värdighet.

Vem omfattas av lagen?

3 §

- barn: den som deltar i eller söker plats i förskolan eller annan pedagogisk verksamhet enligt 25 kap

Vem ansvarar?

6 § Huvudmannen ska se till att det inom ramen för varje särskild verksamhet bedrivs ett målinriktat arbete för att motverka kränkande behandling av barn och elever. Närmare föreskrifter om detta finns i 7 och 8 §§. Skyldighet att förebygga och förhindra kränkande behandling

7 § Huvudmannen ska se till att det genomförs åtgärder för att förebygga och förhindra att barn och elever utsätts för kränkande behandling.

8 § Huvudmannen ska se till att det varje år upprättas en plan med en översikt över de åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra kränkande behandling av barn och elever. Planen ska innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som avses att påbörjas eller genomföras under det kommande året. En redogörelse för hur de planerade åtgärderna har genomförts ska tas in i efterföljande årsplan.

Skyldighet att anmäla, utreda och vidta åtgärder mot kränkande behandling

10 § /Träder i kraft 1:2019-07-01/ En lärare, förskollärare eller annan personal som får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till rektorn. En rektor som får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till huvudmannen. Huvudmannen är skyldig att skyndsamt utreda omständigheterna kring de uppgivna kränkningarna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra kränkande behandling i framtiden.

Första stycket första och andra meningarna ska tillämpas på motsvarande sätt om ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier på sätt som avses i diskrimineringslagen (2008:567).

För verksamhet som avses i 25 kap. och för fritidshem som inte är integrerade med en skolenhet eller förskoleenhet gäller första och andra styckena för den personal som huvudmannen utser. Förordning (2018:1303).

VAD SÄGER LAGEN?

DISKRIMINERING

Diskrimineringsgrunderna

5 § I denna lag avses med

1. kön: att någon är kvinna eller man,
2. könsöverskridande identitet eller uttryck: att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön,
3. etnisk tillhörighet: nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande,
4. religion eller annan trosuppfattning
5. funktionsnedsättning: varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå,
6. sexuell läggning: homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning, och
7. ålder: uppnådd levnadslängd.

Även den som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas av diskrimineringsgrunden kön. Lag (2014:958).

Vad avses med begreppet diskriminering?

(Kap 1, 4 §)

1. direkt diskriminering: att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder,
2. indirekt diskriminering: att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma

Britta Wikman

Rektor Saltsjöbadens rektorsområde

Saltsjöbadens rektorsområde

britta.wikman@nacka.se

070-431 82 85

att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, visst funktionshinder, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfarings sättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet,

3. trakasserier: ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder,
 4. sexuella trakasserier: ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet,
 5. instruktioner att diskriminera: order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som avses i 1-4 och som lämnas åt någon som står i lydnds- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag.
-

Befogad tillrättavisning

Förskolans personal talar med och lyssnar på barnen för att skapa en god miljö för hela barngruppen. Därför kan en befogad tillrättavisning ibland behöva vidtas. Detta skall dock endast ske om den står i rimlig *proportion till* sitt syfte och övriga omständigheter. En befogad tillrättavisning är inte en kränkning i lagens mening, även om barnet kan uppleva det som kränkande. Det är viktigt att barnet får en förklaring till varför tillrättavisningen skett.

Definition av mobbning

Diskriminering och kränkande behandling är när en person upprepade gånger blir utsatt för negativa handlingar, exempelvis knuffar, elaka kommentarer och gester eller uteslutning från en eller flera personer. Bland barn kan det vara svårt att upptäcka och det sker oftast då vuxna inte ser. Den som blir illa behandlad kan ibland ha svårt att berätta vad som händer. Att berätta om att någon blivit illa behandlad är inte att skvallra, det är att hjälpa den som är utsatt.

Ledningen i Saltsjöbadens rektorsområde accepterar inte någon form av diskriminering eller annan kränkande behandling av barn/elever.

PLANENS BAKGRUND

Enligt diskrimineringslagen och skollagen måste förskolan arbeta aktivt för att förebygga och förhindra att barn utsätts för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Förskolan ska också aktivt främja barnens lika rättigheter och möjligheter – även kallat likabehandlingsarbete.

Denna plan har framarbetats av enhetens biträdande rektor och ledningsgrupp. Förankring hos personal har skett genom att samtliga medarbetare fått lämna synpunkter. Delaktighet och ansvar hos samtliga medarbetare finns i de aktiva åtgärderna (se separat rubrik). Delaktighet hos barn finns i det dagliga värdegrundsarbetet och i arbetet med barns rättighet att uttrycka sina känslor, önskemål och behov.

Förankring hos vårdnadshavare sker genom att vi presenterar planen skriftligt och muntligt och för ständig dialog kring värdegrundsfrågor både i vardagen, på föräldramöten och vid utvecklingssamtal.

Vår målsättning är att alla barn och vårdnadshavare ska känna trygghet och tillit hos oss och att alla barn ska ha roligt i en lärorik och stimulerande miljö.

VÅR VÄRDEGRUND

GRETA = Glädje Respekt Engagemang Trygghet Arbetsglädje

Glädje

Att med positiv anda och energi hjälpa varandra att lyckas och ge utrymme för skratt

Respekt

Respektera vårt uppdrag att ge barnen bästa förutsättningar.
Möta varandra i att vi alla är olika och tänker olika.

Engagemang

För att det är roligt
För att det känns meningsfullt
För att jag känner glädje

Trygghet

Trygghet skapas genom att man bygger relationer och tydlig struktur. Jag blir sedd som jag är, känner tillit, vet vad som förväntas av mig.

Ansvar

Att vara professionell i alla led, min insats är viktig för helheten

Detta leder till följande Umgångesregler för en god lär- och arbetsmiljö

- Jag har rätt till kunskap utifrån mina förutsättningar
- Jag har rätt att bli bemött med hänsyn och respekt
- Jag har rätt att känna mig trygg
- Jag har rätt att trivas och utveckla goda relationer
- Jag har rätt till en lugn och stimulerande miljö
- Jag får respekt genom att ge respekt
- Jag arbetar för att skapa glädje och positiv stämning

FRÄMJANDE ARBETE

Främjande arbete är det som gynnar lärandet, det som gör att den som lär mår bra oavsett utgångsläge. Det främjande arbete pågår alltid och utan att något särskilt har hänt. Till exempel:

- Att visa respekt för allas lika värde oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.
- Att pedagoger har samma positiva förväntningar på alla barn och varandra, hur grupper organiseras så att alla barn kommer till sin rätt och hur barn och pedagoger bemöter varandra
- Att organisera undervisningen så att alla barn utmanas och utvecklas.
- Att barnen får samtala om olika värderingar som är viktiga att vårda.
- Att barnen görs delaktiga i förskolans verksamhet

På Igelboda förskola:

- tar vi genom den årliga kundundersökningen vara på vårdnadshavares synpunkter vad gäller förskolans insatser mot mobbing och konflikter
- arbetar vi projektinriktat, vilket innebär att barnens tankar, erfarenheter och kunskaper tas tillvara. Allas tankar är viktiga, ingenting är "fel", alla kan delta på sitt sätt och på så sätt ökas acceptansen för att vi är olika och gör på olika sätt
- uppmuntrar vi barnen till samarbete
- arbetar vi för att alla barn ska känna sig respekterade, väl bemötta och väl mottagna
- arbetar vi med vårt förhållningssätt och våra relationer med varandra. Vi är medvetna om att vi är förebilder och att vårt sätt att vara speglas hos barnen
- har vi samtal med barnen, där vi pratar om hur det är att vara en bra kompis, hur det känns när man blir ledsen, vad som händer när man blir arg o.s.v.
- använder vi olika typer av konkret material i värdegrundsarbetet med barnen – litteratur, bilder m.m.
- tar vi tillsammans med barnen fram trivselregler och använder sedan deras egna ord för att öka begripligheten

- är vi närvarande pedagoger som snabbt kan agera när en kränkande eller diskriminerande handling sker

FÖREBYGGANDE ARBETE

Förebyggande arbete är det som görs när vi har uppmärksammat, identifierat, potentiella hinder för lärande.

På Igelboda förskola:

- arbetar vi med att levandegöra vår värdegrund GRETA för relationen mellan barn/barn, pedagog/barn, pedagog/pedagog
- arbetar vi med livsfärdighetsträning och ägnar vi mycket tid åt gruppstärkande aktiviteter, extra mycket i början av varje termin
- arbetar vi förebyggande med barnen ska förstå sin rätt att säga ifrån – ”stopphanden”
- delar vi in barnen i mindre grupper för att öka möjligheten för barn att lyssna till varandra och förbättra förutsättningarna för deras kommunikation och samspel
- arbetar vi med minimedling när en konflikt mellan barn inträffat
- upprättar vi handlingsplaner för barn i behov av särskilt stöd, för att säkerställa att de funktionsnedsättningar som finns kompenseras genom anpassning av metoder och miljö
- är vi närvarande pedagoger som observerar hur barnen fungerar med varandra i gruppen, och samtalar med barnen om deras känslor, tankar och behov.
- arbetar vi för att stärka barnens fysiska och psykiska integritet
- arbetar vi med att utveckla vår gemensamma värdegrund och kultur för att främja och förebygga en god kommunikation, ett gott samarbete och arbetsklimat för både barn och pedagoger.

AKTIVA ÅTGÄRDER

Arbetet mot diskriminering och kränkande behandling sker både långsiktigt och kortsiktigt. Gemensamt för båda nivåerna är att det sker i fyra steg:

1. undersök
2. analysera
3. åtgärda
4. följ upp och utvärdera



1. UNDERSÖK

Genom att ständigt kartlägga och undersöka vår verksamhet säkerställer vi att de åtgärder som genomförs ger resultat.

Det långsiktiga arbetet med kartläggning sker genom översyn av olika rutiner, riktlinjer och policydokument men även av attityder och normer. Det kortsiktiga arbetet handlar om att aktivt fånga upp upptäckta risker vilket görs genom att vi lyfter incidenter och upptäckta risker under punkten "Barnens miljö" i våra OLM (Operativa ledningsmöten)

Rutin under OLM

Barnens miljö – fysisk och psykosocial	<u>Något kring något barn som vi behöver ta upp?</u> XXX XXX XXX
Arbete mot kränkning och diskriminering – aktuellt	<u>Kränkningar:</u> Det är barnets eller gruppens upplevelse som räknas. Kan vara barn – barn eller vuxen – barn. När vi uppmärksammar något mellan barnen lyfts det på OLM och förslag på handlingsplan utformas. Om inte förbättring skett till nästkommande OLM görs anmälan om kränkning (till Valfärd skola). Kränkning vuxen – barn anmäls omgående. Något aktuellt? XXXXX Uppföljning: XXXXX

Exempel på hur och när vi undersöker och kartlägger vår verksamhet är:

- barnintervjuer
- barnskydds rond
- trygghetsvandringar tre gånger/verksamhetsår
- arbetsplatsträffar och andra mötesformer
- medarbetarsamtal
- enkäter
- årlig uppföljning i Saltsjöbadens förskolors ledningsgrupp

I den övergripande undersökningen beaktas samtliga diskrimineringsgrunder.

2. ANALYS

Här analyseras orsakerna till de risker och hinder som framkommit.

3. ÅTGÄRD

Här åtgärdas de problem i verksamheten som framkommit gällande risker för diskriminering och hinder för lika rättigheter och möjligheter. En tidplan bestäms och ansvarig(a) utses.

4. UPPFÖLJNING/UTVÄRDERING

Det sista och fjärde steget är att följa upp och utvärdera hela arbetet, inklusive undersökningen, analysen och åtgärderna.

UTVÄRDERING AV FÖREGÅENDE ÅRS LIKABEHANDLINGSPLAN

Vid utvärdering av föregående års likabehandlingsplan har följande framkommit:

- Rutin har införts där vi under ledningsmöte och punkten barnens miljö och hälsa, ser över nuläge, beslutar om åtgärder och följer upp händelser.

Ärenden kommer från verksamhetsåret 21/22 att kontinuerligt lyftas på OLM (Operativ ledningsgrupp) där dessa diskuteras och följs upp. Vi behöver bli bättre på att anmäla kränkningar till huvudman.

- Ingripa när kollega går över gränsen

Vi arbetar med det pedagogiska ledarskapet för att öka uppdragsfokus och ansvar för verksamheten vilket förväntas gör att fler vågar lyfta även känsliga frågor mer generellt.

- Bemötande: Alla barn och vårdnadshavare har rätt att bli bemötta på ett trevligt och inbjudande sätt, oavsett vilken pedagog som tar emot på förskolan

Fungerar generellt bra även om vi kan bli bättre på att lyfta frågan och påminna varandra.

NULÄGESANALYS

- Startade vi läsåret med främjande och förebyggande arbete för att skapa en gemensam kultur och värdegrund i den nybildade tre förskolors enheten "Saltsjöbadens förskolor", som kommer att fortsätta under hösten 21.
- Vi behöver återigen lyfta frågan "Vad är en kränkning?" för att kunna hitta ett gemensamt förhållningssätt och en samsyn kring hur vi agerar
- Vi har under året haft handledning från specialpedagog och barnpsykolog om de barn som väcker våra funderingar och hur vi i den pedagogiska miljön och i vårt förhållningssätt kan stödja enskilda barn och barngrupper.
- Vi behöver öka vår förståelse och förhållningssätt till de barn som utmanar oss lite mer och undersöker därför möjligheten att ha en gemensam utbildning hur förskolan kan bli mer begriplig för dessa barn.
- Vi behöver vara medvetna om hur våra värderingar styr vårt beteende och vårt förhållningssätt, samt hur detta i sin tur påverkar barnen. Vi har genomfört en utbildningsdag där vi uppmärksammat vårt eget agerande och om vi bemöter barn utifrån kön eller personlighet och behov.
- Vi behöver öka förståelsen för innebörden av **att vara en närvarande pedagog** och hur vårt eget agerande i relation till detta påverkar barns trygghet.
- Vi behöver öka förståelsen för innebörden av **att allas barn är alla barn** och hur vårt eget agerande i relation till detta påverkar barns trygghet.

MÅL FÖR 2023-2024

- Att förbättra dokumentation och anmälan av kränkande beteenden och diskriminering.
- Att utveckla och fördjupa vår kunskap om barn som väcker funderingar – hur förskolan skall bli mer begriplig för dem.
- Att öka förståelse och samsyn kring vad en kränkning är och därmed också minska risken för att detta sker.
- Att vara en närvarande pedagog i alla lärmiljöer utomhus och inomhus för att förebygga kränkningar och konflikter mellan barn.
- Att agera efter tesen ”allas barn är allas barn” och se till helheten och alla barns bästa i alla situationer.

UTVÄRDERING

Utvärdering och uppföljning av mål sker i slutet av år 2024.

Aktiva åtgärder sker löpande utifrån de ärenden som uppmärksammas och lyfts på ledningsgruppsmöten.

Bilaga

RUTIN FÖR AKUT SITUATION

Utredning/Åtgärder

Barn-barn

- Uppmärksamma händelsen genom att prata med berörda barn om vad som hänt.
- Använda sig av "hur-frågor"
 - Hur kände du?
 - Hur tänkte du?
 - Hur tror du att den andre kände sig?
 - Hur ska du göra för att kompiserna ska bli glad?
- De vuxna ser till att det barn som utsatts för diskriminering/kränkningen får upprättelse för det inträffade, genom tröst och genomgång av det inträffade.
- Uppföljning av händelsen sker kontinuerligt
- Om behov finns informeras vårdnadshavare och vidare åtgärder vidtas.
- Händelsen tas upp på avdelningsmöte och vid behov under OLM.
- Dokumentation sker genom att fylla i en incidentrapport om händelsen är av en sådan art att den kan leda till "anmälan om kränkande behandling till huvudman".

Vuxen-barn

- Var rak genom att reagera och säga till om någon kollega beter sig kränkande mot ett barn/barnen. Stoppa kränkningen genom exempelvis en tydlig gest, en kort tillsägelse. Visa tydligt att du står på barnets sida.
- Se till att få ett samtal med den vuxne i enrum och lyssna in situationen. Ställ frågor som "Vad var det som hände, berätta för mig?".
- Undvik känsliga diskussioner mellan vuxna då barnen är närvarande.
- Biträdande rektor informeras, och därefter förs ett samtal med berörda pedagoger och beslut om eventuella åtgärder tas.
- Uppföljning ska ske inom två veckor.
- Dokumentation sker genom att fylla i en incidentrapport om händelsen är av en sådan art att den kan leda till "anmälan om kränkande behandling till huvudman".
- Vid en anmälan om kränkande behandling vuxen-barn till huvudman skall HR (personalstrateg) alltid informeras.