

# Plan mot diskriminering och kränkande behandling

Stadions Förskoleenhet 2019  
Förskolan Tingeling

Stadions förskoleenhet utgår vi från material från Diskrimineringsombudsmannen när vi arbetar mot diskriminering och kränkande behandling (Likabehandlingsarbete). Detta arbete sker i 4 steg enligt nedanstående bild:



Figur 1 Diskrimineringsombudsmannen (DO), 24 september 2018

Varje förskola i enheten arbetar enligt modellen och arbetar systematiskt under hela året. Enheten följer upp kontinuerligt under de forum som finns i enhetens gemensamma årshjul.

## Bakgrund

Alla barn på förskolan har rätt till en trygg och stimulerande miljö fri från diskriminering och kränkande behandling. Därför finns det bestämmelser om att förskolan måste arbeta genom aktiva åtgärder; främjande och förebyggande för att motverka diskriminering och undanröja hinder för allas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten oavsett diskrimineringsgrund.

Arbetet med aktiva åtgärder omfattar i korthet att inom varje verksamhet:

- 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 och sexuella trakasserier
- dokumentera alla delar av det fortlöpande arbetet
- samverka med barn och all personal inom verksamheten

Aktiva åtgärder ska omfatta hela verksamheten. Det innebär att hela verksamheten ska omfattas av undersökningen, analysen, åtgärderna, uppföljningen och utvärderingen.

Arbetat handlar inte om att åtgärda problem som redan har uppkommit i ett enskilt fall, utan om att förebygga att barn och elever diskrimineras, trakasseras, kränks eller på annat sätt får begränsande möjligheter i förskolan.

Samverkan ska ske i hela arbetet med aktiva åtgärder, från undersökningen och analysen till de åtgärder som behöver genomföras samt i uppföljningen och utvärderingen.

Alla delar av det löpande arbetet under året ska dokumenteras. Arbetet ska dokumenteras för att förskolan över tid ska kunna följa och stämma av effekterna av det egna utvecklingsarbetet, det vill säga om de åtgärder som genomförts haft avsedd verkan.

## Syfte

Likabehandlingsarbetet handlar om att skapa en förskola fri från diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

Likabehandlingsarbetet ska genomsyra hela verksamheten och avspeglas i de vardagliga rutinerna, planerade aktiviteter och personalens förhållningssätt i enlighet med förskolans värdegrund (Lpfö 98/16)

Likabehandlingsarbetet syftar till att främja barns lika rättigheter oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder, samt förebygga och förhindra trakasserier och annan kränkande behandling.

# **Plan mot diskriminering och kränkande behandling**

<b>Bakgrund</b>	<b>1</b>
<b>Syfte</b>	<b>2</b>
<b>Vision och policy</b>	<b>4</b>
Diskrimineringsgrunder	<b>4</b>
<b>Aktiva Åtgärder</b>	<b>5</b>
1. Undersöka risker och hinder	<b>5</b>
2. Analysera orsaker	<b>6</b>
3. Genomföra åtgärder	<b>6</b>
4. Följa upp och utvärdera	<b>6</b>
<b>Riktlinjer och rutiner mot trakasserier</b>	<b>7</b>
<b>Samverkan och delaktighet</b>	<b>7</b>
<b>Dokumentation</b>	<b>7</b>
<b>Så här hanterar vi diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling</b>	<b>7</b>
<b>Bilaga 1 – Förskolans dokumentation</b>	
<b>Bilaga 2 - Incidentrapport</b>	

# Stadions Förskolor Likabehandlingsarbete

## Vision

Stadions förskoleenhet har ett klimat som präglas av värme, professionalitet och framtidstro. I förskoleenheten förekommer inte diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling av vare sig barn, personal, föräldrar eller andra som kommer i kontakt med verksamheten.

## Policy

Stadions förskolors ledning i samverkan med samtlig personal arbetar med aktiva åtgärder; främjande och förebyggande för att motverka undanröja hinder för allas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten oavsett diskrimineringsgrund. Vi tar ett tydligt avstånd från alla tendenser till diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling. Ledningen gör sig uppmärksam redan vid misstanke om kränkande behandling, dels mot någon i personalgruppen och mot något barn, genom att ha en ständig och fortlöpande dialog samt dokumentation av hela verksamheten.

Ledningen och all personal som ser eller hör kränkande handlingar eller pågående diskriminering och/eller trakasserier måste agera. Det ingår i ett demokratiskt syn-, förhållnings-, och arbetssätt utifrån Läroplan för förskolan (Lpfö 98/16).

Förskolan ska arbeta utifrån en helhetssyn, ett grupperspektiv och ett individperspektiv.

## Diskrimineringsgrunder

- Kön
- Könsidentitet eller konstuttryck
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning
- Ålder

## Aktiva åtgärder

Arbetet sker fortlöpande i fyra steg:

1. undersöka risker och hinder
2. analysera orsaker
3. genomföra åtgärder
4. följa upp och utvärdera



### 1. Undersöka risker och hinder

Genom att undersöka den egna verksamheten säkerställs att de åtgärder som vidtas motsvarar en verksamhets faktiska behov.

Första steget innebär att enheten/förskolan/avdelningen undersöker den egna verksamheten för att upptäcka och synliggöra om det finns risker för diskriminering eller repressalier (besträffning) eller andra hinder för barns lika rättigheter och möjligheter. Det kan både vara reella, faktiska hinder och hinder i form av attityder, normer och strukturer.

Undersökningen ska vara en inventering och utredning av verksamheten för att identifiera hinder för lika rättigheter och möjligheter och för att identifiera om det förekommer diskriminering, inklusive trakasserier och sexuella trakasserier eller repressalier, eller risker för diskriminering eller repressalier.

### Kartläggning

- Arbetet ska göras på ett generellt plan till exempel genom att göra en översyn av olika rutiner, riktlinjer och policydokument men även av attityder och normer.
- Olika kartläggningsmetoder används och kompletterar varandra, varje förskola väljer de metoder som passar dem bäst. Exempel på metoder är planerade samtal, enkäter, incidentrapporter, trygghetsvandringar osv.
- Gör undersökningen utifrån samtliga diskrimineringsgrunder.
- Undersökningen ska göras på en övergripande nivå för att identifiera risker/hinder som finns på förskolan. Det är viktigt att den har ett generellt anslag med inriktning på förhållandena i verksamheten och inte på de enskilda barnens eller elevernas etniska tillhörighet, religion, sexuella läggning med mera. Kartläggning ska alltså inte göras på individnivå av till exempel barnets etniska tillhörighet i arbetet med aktiva åtgärder.
- Undersökningen måste också skötas på ett sådant sätt att eventuellt känsliga personuppgifter som kanske ändå framkommer inte kan kopplas ihop med någon individ på ett sätt som strider mot personuppgiftslagstiftningen.

### 2. Analysera orsaker

Efter undersökningen, i det andra steget, ska utbildningsanordnaren analysera orsakerna till de upptäckta riskerna och hindren. Det handlar alltså om att reflektera, analysera och dra slutsatser om varför det ser ut som det gör. Det kan också hända att fler undersökningar behöver göras för att få syn på risker och hinder som först inte visade sig.

### 3. Genomföra åtgärder

I det tredje steget ska förskolan, genomföra de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas utifrån vad undersökningen och analysen visar. Bedömningen utifrån analysen och hänsyn till verksamhetens behov.

Åtgärderna ska motsvara faktiska behov. Det betyder inte att det måste finnas ett barn i verksamheten som kan drabbas idag, utan att det finns risker eller hinder som skulle kunna leda till att någon kan bli diskriminerad. Det får bedömas utifrån resultatet av analysen och med hänsyn till verksamhetens behov, resurser och andra omständigheter. Men huvudregeln är att utbildningsanordnaren ska genomföra åtgärder för att undanröja de risker eller andra hinder som har upptäckts.

#### **Planera in tid och resurser och gör en ansvarsfördelning**

Enheten/förskolan ska tidsplanera och genomföra åtgärderna så snart som möjligt. Det är även viktigt att enheten/förskolan planerar in nödvändiga resurser och ser till att hela enheten delar på ansvaret. alla samverkar för att åtgärderna genomförs, ledningen ansvarar för att åtgärderna genomförs.

#### **4. Följa upp och utvärdera**

I det fjärde och sista steget ska enheten/förskolan följa upp och utvärdera arbetet med undersökningen, analysen och åtgärderna. Det handlar alltså om att utvärdera resultatet av arbetet för att kunna ta ställning till hur det har fungerat och om de kort- och långsiktiga mål som satts upp har uppfyllts. När det är klart ska erfarenheterna gå att använda i steg ett (undersökningen), det vill säga i nästa cykel av arbetet med aktiva åtgärder.

## **Riktlinjer och rutiner mot trakasserier**

Utöver de fyra stegen ska enheten också ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier. Dessutom ska enheten/förskolan följa upp och utvärdera de riktlinjer och rutiner som finns.

Arbetet med riktlinjer och rutiner ska göras även om det i undersökningen av verksamheten inte framkommit att det föreligger några sexuella trakasserier eller trakasserier som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna eller risker för den formen av diskriminering. Om undersökningen och analys av studiemiljön visar att även andra åtgärder behövs så ska enheten/förskolan vidta även dem.

## **Samverkan och delaktighet**

Arbetet med aktiva åtgärder innebär även samverkan med alla som berörs av verksamheten för att kunna spela en aktiv roll i likabehandlingsarbetet. Det är en rättighet – och en möjlighet. Var och en bidrar med sin kunskap utifrån sitt perspektiv. Även arbetet med att ta fram riktlinjer och rutiner mot trakasserier och sexuella trakasserier ska göras i samverkan. Samverkan ska ske i hela arbetet med aktiva åtgärder, från undersökningen och analysen till de åtgärder som behöver genomföras samt i uppföljningen och utvärderingen.

## **Dokumentation**

Enheten/förskolan/avdelningen ska dokumentera alla delar av det löpande arbetet under året.

Dokumentationen ska innehålla:

- en redogörelse för undersökningen av risker och hinder och den analys som gjorts
- de förebyggande och främjande åtgärder som har genomförts eller som planeras
- en uppföljning och utvärdering av det arbete med aktiva åtgärder som gjorts
- en redogörelse för hur samverkansskyldigheten har fullgjorts.

Dokumentation ska fungera som ett stöd för förskolepersonalen i deras arbete om att främja barnets lika rättigheter och möjligheter, samt förebygga diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

## **Så här hanterar vi diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling**

1. Personal inom enheten/förskolan/avdelningen som ser eller får kännedom om att något barn är/har blivit diskriminerat, trakasserat eller kränkt har en skyldighet att genast agera och dokumentera – bilaga 2.
2. Om ett barn upplever sig kränkt av barn, personal eller anhörig dokumenteras händelsen av personalen enligt – bilaga 2.
3. Föräldrar kan anmäla barnets upplevelse av kränkande behandling till personalen. En incidentrapport (bilaga 2) görs av personal tillsammans med föräldrar.
4. Om personal upplever sig kränkt av barn, barns anhörig eller annan personal dokumenteras händelsen enligt incidentrapporten.
5. Om händelser behöver utredas vidare ska det ske i samråd med ledningen.
6. I varje enskilt fall görs en bedömning av hur allvarlig kränkningen är och om anmälan till socialtjänsten skall göras. Ansvarig för utredning och bedömning är förskolechef.

Stadsdelsförvaltning	Datum
Östermalm	Januari 2019
Förskola	Avdelning
Tingeling	Humlan

## Dokumentation - Likabehandlingsarbete

Enheten/förskolan/avdelningen ska dokumentera alla delar av det löpande arbetet under året. Dokumentation ska fungera som ett stöd för förskolepersonalen i deras arbete om att främja barnets lika rättigheter och möjligheter, samt förebygga diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

Dokumentationen ska innehålla:

- en redogörelse för undersökningen av risker och hinder och den analys som gjorts
- de förebyggande och främjande åtgärder som har genomförts eller som planeras
- en uppföljning och utvärdering av det arbete med aktiva åtgärder som gjorts
- en redogörelse för hur samverkansskyldigheten har fullgjorts (barn , personal, vårdnadshavare)
- bilagor till det genomförda arbetet

### Samverkan

Undersökning	Deltagare Avdelningens pedagoger	Datum Januari 2019
Analys	Deltagare Avdelningens pedagoger	Datum Januari 2019
Åtgärder	Deltagare Avdelningens pedagoger	Datum Januari 2019
Uppföljning och utvärdering	Deltagare	Datum

### Bilagor

Bilagans namn	Antal sidor	Datum
Bilagans namn	Antal sidor	Datum
Bilagans namn	Antal sidor	Datum

### Underskrift

Underskrift Avdelningsansvarig	Namnförtydligande	Datum
Underskrift Platsamordnare	Namnförtydligande	Datum



## Redogör för undersökningen av risker och hinder :

Var finns det risk för diskriminering? Var finns det hinder för barns lika rättigheter och möjligheter?

På Humlan har vi ett rum där det kan förekomma kränkningar mellan barnen om inte en pedagog är närvarande. Barn knuffar och puttar på varandra.

Mål för arbetet:

Att barnen ska kunna samarbeta och kommunicera på ett bra sätt utan att knuffas och puttas.

## Redogör för analysen :

Varför finns det risker och hinder? Var kommer de ifrån?

Risken finns att barn skadar sig blir ledsna om de blir knuffade på och känner sig utanför.

Varför ser det ut som det gör? Var beror det på?

Barnens utvecklingsfas, svårt med kontaktförsök, brist på språk.

Brist på personal, många barn i gruppen.

## Redogör de förebyggande och främjande åtgärder som har genomförts eller som

Vad kan vi göra åt de risker vi hittade? - Kortsiktiga mål

Att det ska bli ett rum för alla och ingen ska bli knuffad eller puttad på. Vi ser till att det alltid finns en pedagog i rummet som hjälper och stöder barnen i deras relationer, och om det inte är möjligt delar vi upp barnen i mindre grupper för att undvika konflikter.

Hur tar vi bort de hinder som vi hittade? - Långsiktiga mål

Vi samtalar om hur vi är bra kompisar mot varandra. Använder oss av kompisböckerna –”som utgår från situationer som de flesta barn känner igen från sin egen vardag”. Att barnen kan samspela med varandra och bjuda in varandra till att leka tillsammans i rummet.

## Redogör för uppföljningen och utvärdering av det arbete med aktiva åtgärder som

Hur gick det? Lyckades vi plocka bort risker och hinder?

Om vi inte lyckades, vart tog det stopp? Vad ska vi göra åt det?

Har vi uppfyllt våra mål på kort och lång sikt?

Hur kan vi fortsätta arbetet?

Stadsdelsförvaltning	Datum
Östermalm	22/1-19
Förskolan Tingeling	Avdelning Trollsländan

## Dokumentation - Likabehandlingsarbete

Enheten/förskolan/avdelningen ska dokumentera alla delar av det löpande arbetet under året. Dokumentation ska fungera som ett stöd för förskolepersonalen i deras arbete om att främja barnets lika rättigheter och möjligheter, samt förebygga diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

Dokumentationen ska innehålla:

- en redogörelse för undersökningen av risker och hinder och den analys som gjorts
- de förebyggande och främjande åtgärder som har genomförts eller som planeras
- en uppföljning och utvärdering av det arbete med aktiva åtgärder som gjorts
- en redogörelse för hur samverkansskyldigheten har fullgjorts (barn ,personal, vårdnadshavare)
- bilagor till det genomförda arbetet

### Samverkan

<i>Undersökning</i>	<i>Deltagare</i> All personal på avd Trollsländan.	Datum Okt.-18
<i>Analys</i>	<i>Deltagare</i> All personal på avd Trollsländan.	Datum
<i>Åtgärder</i>	<i>Deltagare</i> All personal på avd Trollsländan.	Datum
<i>Uppföljning och utvärdering</i>	<i>Deltagare</i> All personal på avd Trollsländan.	Datum Dec-18, och löpande.

### Bilagor

Bilagans namn	Antal sidor	Datum
Bilagans namn	Antal sidor	Datum
Bilagans namn	Antal sidor	Datum

### Underskrift

Underskrift Avdelningsansvarig	Namnförtydligande	Datum
Underskrift Platsamordnare	Namnförtydligande	Datum

## Redogör för undersökningen av risker och hinder :

*Var finns det risk för diskriminering? Var finns det hinder för barns lika rättigheter och möjligheter?*

Pedagogerna upptäckte att det var svårt att hålla fokus på barnen i behov av särskilt stöd, framför allt när det var personalbrist och vikarier på avdelningen

Själva rutinen med nyckelbanden är ingen risk, dock finns risken vid personalbrist då pedagogerna inte räcker till för att dela upp ansvaret utan måste vara tillgänglig och mer rörlig för en större del av barngruppen.

Mål för arbetet:

## Redogör för analysen :

Varför finns det risker och hinder? Var kommer de ifrån?

Brist på personal.

Varför ser det ut som det gör? Var beror det på?

## Redogör de förebyggande och främjande åtgärder som har genomförts eller som

Vad kan vi göra åt de risker vi hittade? - Kortsiktiga mål

Vi kom fram till att pröva att ha en "markör" som visar vem som har ansvaret för respektive Bibassbarn. Stabilitet i personalgruppen.

Vi använde två olikfärgade nyckelband. Den som har nyckelbandet har ansvaret för ett barn och ska inte bli "störd" av andra uppgifter. Om pedagogen måste lämna rummet/aktiviteten, lämnar den över ansvaret genom en muntlig överlämning samt överräcker bandet/ansvaret till en kollega. När man har bandet påminns man om att man har ett extra ansvar för Bibassbarnet medan hen är i barngruppen.

Hur tar vi bort de hinder som vi hittade? - Långsiktiga mål

Se ovan.

## Redogör för uppföljningen och utvärdering av det arbete med aktiva åtgärder som

Hur gick det? Lyckades vi plocka bort risker och hinder?

Ja

Vi har sett att vi kan planera och genomföra, ge mer tid och och fokus till våra Bibassbarn. De kan alltid vara inkluderade och vara med i barngruppen då det alltid finns en ansvarig pedagog nära. Bandet påminner oss om att vi har ett extra ansvar och det blir tydligare rutiner och tydligt för pedagogerna vad deras ansvarsuppgift är. Ytterligare fördel som vi ser är att barnen lär känna alla pedagoger, det ger ökad trygghet. Även positivt för pedagogerna är att vi kan avlösa varandra vid behov på ett tydligt sätt.

Om vi inte lyckades, vart tog det stopp? Vad ska vi göra åt det?

Vi lyckas när vi alla är på plats

Har vi uppfyllt våra mål på kort och lång sikt?

ja

Hur kan vi fortsätta arbetet?

Vi försätter som vi gör.