Franciscus förskola
2026-2027

PLAN MOT DISKRIMINERING, TRAKASSERIER, SEXUELLA TRAKASSERIER OCH KRÄNKANDE BEHANDLING



2022-04-25

Nyköping

Innehållsförteckning

Grunduppgifter ... 3
Syfte ... 3
Bakgrund ... 3
Skollagen ... 4
Diskrimineringslagen ... 4
Definitioner ... 5
Vad är diskriminering? ... 5
Olika former av diskriminering ... 5
Diskrimineringsgrunderna ... 6
Vad innebär kränkande behandling? ... 7
Enhetens rutiner för arbetet med planen ... 8
Redogörelse för enhetens utvärdering av föregående årsplan ... 9
Främjande arbete ... 10
Förebyggande arbete ... 12
Kartläggning av risker ... 12
Analys av orsaker ... 12
Sätta mål och besluta om åtgärder ... 14
Följa upp och utvärdera ... 16
Rutiner för akuta händelser ... 17
Barn upplever sig utsatt av annat barn ... 17
Barn upplever sig utsatt av personal ... 18
Anmälan från privatpersoner ... 18

Grunduppgifter

Den här planen mot diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling gäller för Franciscus förskola.

Det är förskolans biträdande rektor som har det övergripande ansvaret för planen, som upprättades den 2026-10-01 och gäller i ett år.

Förskolan Franciscus arbete med likabehandling genomförs i enlighet med bestämmelser i Skollagen och Diskrimineringslagen och i samverkan med all förskolans personal. Alla barn som deltar i verksamheten involveras i upprättande och uppföljning och barnens vårdnadshavare görs delaktiga.

Vår plan finns alltid tillgänglig på förskolan i våra hallar samt på förskolans webbsida.

Arbetet med planen genomförs löpande under året, med särskilda avstämningspunkter i mars månad och december månad.

En uppföljning och utvärdering av årets planerade insatser genomförs vid varje arbetsplatsträff.

Syfte

Förskolans plan mot diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling är ett viktigt verktyg för att planera och genomföra likabehandlingsarbetet på ett strukturerat och systematiskt sätt. Arbetet med att ta fram planen är också ett sätt att förankra likabehandlingsarbetet och säkerställa att all som berörs, såväl barn som vuxna, involveras och har möjlighet att få komma till tals.

Planen mot diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling ska fungera som stöd när förskolan arbetar för att främja barnens lika rättigheter och möjligheter och för att förebygga diskriminering, olika former av trakasserier och kränkande behandling. Planen tydliggör att förskolans likabehandlingsarbete måste vara konkret för att fungera, det räcker inte med visioner och högt uppsatta mål utan det måste också finnas tydlighet kring hur varje enhet ska arbeta för att nå målen.

Alla i verksamheten behöver vara insatta i likabehandlingsarbetet – det bästa sättet att förankra planen är genom delaktighet.

Bakgrund

Förskolans läroplan (Lpfö 18, rev. 25) beskriver förskolans värdegrund och uppdrag och innehåller mål och riktlinjer för arbetet. Utbildningen i förskolan

ska förmedla och förankra respekt för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande demokratiska värderingar som det svenska samhället vilar på.

I enlighet med förskolans läroplan har förskolan i uppdrag att spegla de värden och rättigheter som uttrycks i FN:s konvention om barnets rättigheter, Barnkonventionen, som i och med lag (2018:1197) om Förenta nationernas konvention om barnets rättigheter gäller som svensk lag. Utbildningen ska därför utgå från vad som bedöms vara barnets bästa, att barn har rätt till delaktighet och inflytande och att barnen ska få kännedom om sina rättigheter.

Alla som arbetar i förskolan ska främja alla människors lika värde. Inget barn 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.

Skollagen
Bestämmelser om förskolans skyldighet att arbeta för att motverka kränkande behandling finns i Skollagens (2010:800) kapitel 6. Här framgår också att det är absolut förbjudet för huvudman eller personal att i samband med verksamheten utsätta ett barn för kränkande behandling.

Skollagen ställer krav på förskolans huvudman att se till att det inom ramen för varje särskild verksamhet bedrivs ett målinriktat arbete för att motverka kränkande behandling av barn och elever.

Arbetet mot kränkande behandling ska dokumenteras i en årlig plan.

Förskolans plan ska innehålla en översikt över de åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra kränkande behandling av barn. Det ska också finnas en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som förskolan avser att påbörja eller genomföra under det kommande året. En redogörelse för hur de planerade åtgärderna har genomförts ska tas in i efterföljande årsplan.

Att förskolans plan mot kränkande behandling ska upprättas, följas upp och ses över under medverkan av barnen i den verksamhet som planen gäller för följer av en särskild förordning (2006:1083) om barns och elevers deltagande i arbetet med en plan mot kränkande behandling.

Diskrimineringslagen
Av Diskrimineringslagen (2008:567) framgår att det är absolut förbjudet för den som arbetar inom utbildningsverksamhet att göra sig skyldig till diskriminering av ett barn eller en elev i samband med denna verksamhet.

Förskolans huvudman ska ha riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier i samband med verksamheten. Riktlinjerna och rutinerna ska följas upp och utvärderas.

I diskrimineringslagen finns också krav på att förskolans huvudman ska arbeta med aktiva åtgärder, vilket handlar om att fortlöpande undersöka om det finns risker för diskriminering (direkt eller indirekt), repressalier eller andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten.

När man har identifierat risker och hinder ska man analysera orsaker till dessa och vidta skäliga förebyggande och främjande åtgärder för att avvärja dem. Arbetet ska även följas upp och utvärderas. De åtgärder man beslutar om ska tidsplaneras och genomföras så snart som möjligt.

Aktuella riktlinjer, rutiner och åtgärder ska årligen dokumenteras och denna dokumentation ska också innehålla en redogörelse för hur förskolan har samverkat med barn och anställda.

Arbetet med aktiva åtgärder mot diskriminering ska dokumenteras löpande.

Definitioner

Vad är diskriminering?

Diskriminering innebär att ett barn missgynnas av skäl som har samband med en eller flera av de sju diskrimineringsgrunderna: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder eller ålder.

En beskrivning av vad varje diskrimineringsgrund går att läsa nedan under rubriken Diskrimineringsgrunderna.

Eftersom diskriminering handlar om missgynnande förutsätter det någon form av maktförhållande mellan den som utsätter och den som utsätts. Det är således personal, skolledning eller huvudmannen som kan göra sig skyldiga till diskriminering gentemot barn och elever. Barn och elever kan inte diskriminera varandra i juridisk mening. Både barn och vuxna kan dock utsätta andra för det som kallas för trakasserier respektive sexuella trakasserier. Med trakasserier menar man kränkningar som har samband med någon diskrimineringsgrund. Sexuella trakasserier innebär att kränkningen ska vara av sexuell karaktär.

Olika former av diskriminering

Direkt diskriminering

Med direkt diskriminering menas att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation och detta missgynnande har samband med en eller flera av diskrimineringsgrunderna.

Indirekt diskriminering

Med indirekt diskriminering menas att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse som framstår som neutral men som i praktiken kan innebära att personer behandlas sämre än andra och detta har samband med en eller flera av diskrimineringsgrunderna. Det är inte diskriminering om man kan visa att bestämmelsen har ett berättigat syfte och används på ett sätt som är både lämpligt och nödvändigt för att uppnå detta syfte.

Bristande tillgänglighet

Med bristande tillgänglighet avses att en person med funktionsnedsättning missgynnas genom att verksamheten inte har vidtagit skäliga åtgärder för tillgänglighet för att säkerställa att hen ska komma i jämförbar situation med en person som inte har samma funktionsnedsättning. Vad som bedöms vara skäliga åtgärder avgörs av förutsättningarna i det enskilda fallet.

Trakasserier

Med trakasserier menas ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Till skillnad från övriga diskrimineringsformer förutsätter inte trakasserier att det finns ett maktförhållande mellan den som utsätter och den som utsätts. Detta innebär att ett barn kan utsättas för trakasserier av såväl personal som andra barn i verksamheten.

Kränkningar kan vara fysiska (till exempel slag eller knuffar), verbala (till exempel nedsättande ord, hot eller ryktesspridning) eller psykosociala (till exempel grimaser eller utfrysning ur gemenskapen).

Sexuella trakasserier

Med sexuella trakasserier menas ett uppträdande som kränker någons värdighet och som är av sexuell karaktär. Det kan till exempel innebära att man upplever att någon tittar på en på ett oönskat och närgånget sätt, tafsar eller tar på ens kropp på ett sätt man inte vill eller kommer med olika former av kommentarer eller anspelningar som har sexuell natur.

Diskrimineringsgrunderna

Det finns sju diskrimineringsgrunder i Diskrimineringslagen. Dessa är:

Etnicitet

En persons hudfärg, nationella eller etniska ursprung. Alla människor har en eller flera etniciteter.

Religion eller annan trosuppfattning

Åskådningar såsom kristendom, islam, buddism, ateism och agnosticism.

Kön

Att någon är kvinna eller man. I Sverige fastställs vilket juridiskt kön en person tillhör när man föds och detta registreras i folkbokföringen. Man kan välja att ändra sitt juridiska kön och förbudet mot könsdiskriminering omfattar även personer som vill ändra eller har ändrat sitt juridiska kön.

Sexuell läggning

Med detta avses homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning

Funktionsnedsättning

Med detta menas varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga. En funktionsnedsättning kan vara medfödd eller ha uppstått senare i livet, på grund av skada eller sjukdom.

Ålder

Med detta menas hur länge man har levt. Inom utbildningsverksamhet räknas det inte som diskriminering att särbehandla barn på grund av deras ålder, om det görs för ett berättigat syfte och används på ett sätt som är både lämpligt och nödvändigt för att uppnå detta syfte

Könsidentitet och könsuttryck

Könsidentitet är vilket kön en person identifierar sig som medan könsuttryck handlar om hur en person väljer att uttrycka sitt kön, till exempel genom kläder och kroppsspråk. Om en person missgynnas på grund av att hen har en könsidentitet eller ett könsuttryck som bryter mot de normer som finns kring kön i samhället kan det innebära diskriminering.

Vad innebär kränkande behandling?

Kränkande behandling regleras i Skollagens kapitel 6. Kränkande behandling innebär att ett barn utsätts för ett uppträdande som kränker barnets värdighet, utan att detta har något samband med en eller flera diskrimineringsgrunder.

Kränkningar kan vara fysiska (till exempel slag eller knuffar), verbala (till exempel nedsättande ord, hot eller ryktesspridning) eller psykosociala (till exempel grimaser eller utfrysning ur gemenskapen).

Enhetens rutiner för arbetet med planen

En grupp av pedagoger ansvarar för att tillsammans med biträdande rektor årligen upprätta en ny plan som har sin grund i den årliga kartläggningen. Gruppen ansvarar för att under året fördjupa arbetet med planen på arbetsplatsträffar och i reflektioner. Biträdande rektor har under året ansvar för att planen hålls levande samt att relevanta insatser sätts in i god tid.

Förskolans personal är ansvarig för att hålla planen levande och göra den till en del av förskolans målfokuserade systematiska kvalitetsarbete med kontinuitet under hela året. Det ligger i allas ansvar att göra barn och vårdnadshavare delaktiga i arbetet med planen mot diskriminering och kränkande behandling. Pedagogerna skriver incidentrapporter då kränkningar eller trakasserier inträffat och dessa följs sedan upp och blir en del av kartläggningen.

I dialog med barnen kan vi identifiera riskområden och få reda på vilka insatser som eventuellt behövs.

- *Observationer i barngrupp*
- *Trygghetsvandring/Trivselfrågor*
- *Incidentrapporter*
- *Enkäter till vårdnadshavare*

Januari	**Februari**	**Mars**	**April**	**Maj**	**Juni**
Arbetet fortgår i arbetslagen Utvecklings- och uppföljningssamtal sker löpande under läsåret	Enkät till vårdnadshavare	Uppföljning av planen; var är vi? Hur gör vi?	Kartläggning tillsammans med barnen om trivseln på förskolan, t.ex. genom trygghetsvandring och trivselfrågor	Utvärdering av planen; vi granskar vår verksamhet utifrån diskrimineringsgrunderna och följer upp det förebyggande arbetet	Arbetet fortgår i arbetslagen
Främjande arbete sker löpande under läsåret, prioriterat mål 2.1 Normer och värden och 2.3 Barns delaktighet och inflytande Förebyggande arbete för att avvärja risker för diskriminering och kränkande behandling sker löpande under läsåret		Barnintervjuer			

Juli	**Augusti**	**September**	**Oktober**	**November**	**December**
	Förebyggande arbete; kartläggning och analys av risker	Arbetet fortgår i arbetslagen	En ny plan upprättas	Vi granskar vår verksamhet utifrån diskrimineringsgrunderna och följer upp det förebyggande arbetet.	Uppföljning av planen
	Målen i planen är en del av vårt systematiska kvalitetsarbete och följs upp kontinuerligt i arbetslagen och på våra arbetsplatsträffar		Planen kommuniceras till barn, pedagoger och vårdnadshavare		

Redogörelse för enhetens utvärdering av föregående årsplan

För att säkerställa att likabehandlingsarbetet genomförs systematiskt och strukturerat ska förskolan varje år utvärdera de insatser som genomfördes föregående år. Att utvärdera innebär att man granskar det man beslutat för att se dels om åtgärderna genomfördes så som det var planerat, dels hur resultatet av åtgärderna blev. Här kan man också resonera över varför resultaten av de vidtagna åtgärderna ser ut som de gör.

Identifierad risk:
Låg närvaro i förskolan kan i förlängningen leda till att barn diskrimineras. Forskning visar att hög frånvaro i förskolan leder till fortsatt frånvaro i skolan.

Mål:
Implementera en närvarokultur på förskolan.

Åtgärd:
Vi skapar en närvarokultur där vi pedagoger reagerar vid barns frånvaro. Vi ringer vårdnadshavare vid sen ankomst och oanmäld frånvaro. Vi skapar en samsyn kring sjukdomspolicyn och hur vi förmedlar denna till vårdnadshavare.

Utvärdering av identifierad risk:
Vi ser att det varit en framgångsfaktor att kontakta vårdnadshavare vid sen ankomst och oanmäld frånvaro. Samtliga pedagoger har reagerat på barns frånvaro, vilket bidragit till en ökad medvetenhet hos vårdnadshavarna om vikten av att meddela frånvaro och förändringar kring barnets tider. Genom att alla pedagoger har arbetat utifrån samma rutiner har en större samsyn kring närvaro och frånvarohantering etablerats på förskolan.

Identifierad risk:
Konflikter mellan barn som kan riskera att utmynna i fysisk, verbal eller psykosocial kränkande behandling.

Mål:
Barnen löser konflikter med stöd av pedagog utan att det utmynnar i fysisk, verbal eller psykosocial kränkande behandling.

Åtgärd:
Vi är närvarande och lekande pedagoger som är där barnen är. Vi ger barnen förutsättningar för att skapa strategier för konflikthantering genom tydliggörande pedagogik och målinriktad undervisning.

Utvärdering av identifierad risk:
Ingen förskola kommer någonsin kunna bli helt fri från konflikter. Vi menar att det ingår i barns utveckling. En framgångsfaktor är att det finns en medvetenhet hos pedagogerna där vi förstår vikten av att arbeta främjande, där vi ligger steget före för att förebygga allvarliga konflikter. Barnhälsogruppen får in få ärenden, det är viktigt att ärendena lyfts.

Vill ha kvar målet, och menar att detta är ett stort samhälleligt problem. Vi ser att kränkningar är ett stort problem i samhället och därför måste vi underhålla detta redan från tidig ålder.

Främjande arbete

Det främjande arbetet handlar om att identifiera och stärka de positiva förutsättningarna för likabehandling och respekten för allas lika värde.

Det främjande arbetet ska genomsyra alla delar av verksamheten och bedrivas kontinuerligt, systematiskt och målinriktat. Främjande insatser ska gälla alla barn och riktas mot alla diskrimineringsgrunder. I samband med det främjande arbetet krävs inte att förskolan har identifierat några särskilda risker eller problem.

Främjande arbete syftar till att förankra respekten för alla människors lika värde och bidra till en miljö där alla känner sig trygga, sedda och utvecklas. Arbetet pågår ständigt utan att föregås av något särskilt problem, det berör alla och ska omfatta alla diskrimineringsgrunderna.

Det främjande arbetet på förskolan handlar om att stärka positiva förutsättningar för likabehandling i förskolans utbildning. Vi behöver på många olika sätt göra barnens rättigheter tydliga för dem så att de kan bli stärkta i att uttrycka sina tankar och känslor. Att göra planen mot diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling känd för barnen innebär att arbeta konkret tillsammans med barnen. Hur ska vi vara mot varandra? Hur kan vi pedagoger föregå med goda exempel?

Som pedagog ska vi ha barnfokus, vara i nära samarbete, barn och pedagoger tillsammans. Det gör att det finns utrymme att föra en förtroendefull dialog. Vi kan på så sätt främja positiva normskapande processer där vi motverkar trakasserier och kränkande behandling.

Det demokratiska uppdraget och arbetet med delaktighet och inflytande för barnen utvecklas genom att vi under året fortlöpande diskuterar och gör insatser för att anpassa verksamheten för varje individ. Värdegrundsarbete på Franciscus förskola ska vara i fokus i vårt SKA-arbete, i vår utbildning och på arbetsplatsträffar under året. Vi för utmanande samtal med barnen och använder oss av genomtänkt litteratur. Värdegrundsmålen i läroplanen är vår utgångspunkt.

I vår kommuns pedagogiska idé ”Barnens bästa förskola” lyfts vikten av förskolan som en social och interkulturell mötesplats som ska främja barnens förståelse för värdet av mångfald. På förskolan lyfts barnen och pedagogernas olikheter fram som tillgångar. Olikheter är en förutsättning för kreativt tänkande och utveckling. Alla barn har olika förutsättningar, behov och erfarenheter. Vi bedriver undervisning i demokratiska former där var och en ska ha möjlighet att bli sedd, hörd, och respekterad.
Vi har en stark tilltro till människors inneboende kraft att vilja lära, att visa omsorg och empati för sin omgivning. Detta är en människosyn som inte kan isoleras till en viss ålder. För att våga växa och ta plats behöver alla få känna att andra har förtroende för oss. En människosyn som är viktig för oss. Vi är alla lika men olika. Alla har rätt att ”bli” i olika sammanhang. Vi arbetar för att öppet bemöta barnet i olika situationer, inte förutsätta att ett barn är på ett visst sätt i alla sammanhang.

Förebyggande arbete

Det förebyggande arbetet handlar om att avvärja de risker för diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande behandling som respektive enhet kan identifiera i den egna verksamheten.

Varje år kartläggs nuläget på förskolan och fjolårets insatser utvärderas. Analysen läggs sedan till grund för det förebyggande arbetet nästa år.

Kartläggning av risker

Som grund för förebyggande åtgärder ska den egna verksamheten undersökas.

Kartläggningen kan inledas på ett övergripande plan genom att enheten gör en översyn av olika rutiner, riktlinjer och policydokument för att uppmärksamma eventuella strukturella risker för diskriminering, eller andra hinder för lika rättigheter och möjligheter när det gäller de olika diskrimineringsgrunderna.

Därefter är det dags att gå vidare med kartläggningen genom att sätta fokus på olika aspekter av barnens situation på respektive enhet. I kartläggningen ska förskolan beakta alla sju diskrimineringsgrunder samt risker för kränkande behandling.

Vi har använt följande metoder vid vår kartläggning:

- Trygghetsvandring
- Barnintervjuer
- Observationer
- Vårdnadshavarenkät
- Incidentrapporter

I samband med kartläggningen har vi identifierat följande risker för diskriminering eller kränkande behandling:

- Kännedom kring hur och var vårdnadshavare kan lämna synpunkter, beröm och klagomål.
- Konflikter mellan barn som utmynnar i fysisk, verbal eller psykosocial kränkande behandling.

Analys av orsaker

När kartläggningen är genomförd är det dags att analysera resultatet för att hitta orsaker till de risker som identifierats i verksamheten.

I vår analys av de risker vi identifierat har vi kommit fram till att riskerna beror på följande orsaker:

Identifierad risk

Kännedom kring hur och var vårdnadshavare kan lämna synpunkter, beröm och klagomål.

Orsaker till ovanstående risk

- Pedagoger informerar inte återkommande om möjligheten att lämna synpunkter och klagomål. Information om rutinerna ges endast vid ett fåtal tillfällen, exempelvis vid inskolning eller terminsstart.
- Informationen anpassas inte till olika språk, vilket kan göra att vissa vårdnadshavare inte nås.
- Bristande uppföljning av om vårdnadshavare faktiskt har tagit del av informationen.
- Vårdnadshavare känner inte till syftet med synpunkts- och klagomålshanteringen eller vilket värde den har.

Identifierad risk

Konflikter mellan barn som kan riskera att utmynna i fysisk, verbal eller psykosocial kränkande behandling.

Orsaker till ovanstående risk

- Att pedagogerna inte är där barnen är.
- Otrygga relationer mellan pedagog och barn och eller mellan barn och barn.
- Att barnen inte getts förutsättningar för att skapa strategier för konflikthantering.
- Barnen använder vissa ord och uttryck som de har hört i andra sammanhang utan att förstå att de kan upplevas som sårande eller kränkande för andra.
- Att pedagoger inte stöttar barnen vid konfliktlösning.

Förtydligande: Att stötta vid konflikt innebär inte alltid att pedagogen går in och löser situationen åt barnen. Barnen behöver ges förutsättningar för att själva skapa strategier under vägledning av pedagogen.

Sätta mål och besluta om åtgärder

När kartläggningen är analyserad och förskolan har tagit reda på vilka orsaker som finns bakom de risker som har identifierats är det dags att sätta upp mål för enhetens likabehandlingsarbete. Målen ska vara så tydliga att de kan följas upp och utvärderas.

Varje mål ska därefter kopplas till konkreta insatser och åtgärder som ska genomföras. De åtgärder som beslutas ska genomföras så snart som möjligt och bör tidsplaneras tydligt.

I planen ska det anges vem som är ansvarig för att genomföra respektive åtgärd och hur åtgärden ska följas upp. Detta innebär att förskolan redan i samband med beslutet om åtgärder behöver planera för att avsätta nödvändiga resurser, i form av till exempel tid eller personal.

Det finns många olika sätt att redovisa vilka mål och åtgärder som har beslutats. Nedan finns ett exempel där man lägger in åtgärderna i en tabell för att göra det tydligt för den som läser planen. Det går naturligtvis lika bra att använda sig av en lista eller löpande text, ni väljer det sätt som passar er bäst. Se bara till att man tydligt kan följa kopplingen mellan varje mål och de åtgärder som beslutats för att nå just detta mål.

Våra mål är att:

- Vårdnadshavarna vet hur och var de kan lämna synpunkter, beröm och klagomål.

- Barnen löser konflikter med stöd av pedagog utan att det utmynnar i fysisk, verbal eller psykosocial kränkande behandling.

Identifierad risk:

Kännedom kring hur och var vårdnadshavare kan lämna synpunkter, beröm och klagomål.

Som förbyggande åtgärd bör vi genomföra följande insatser:

- Vi informerar återkommande om möjligheten att lämna synpunkter och klagomål. Vi lyfter detta på vårdnadshavarmöte, utvecklingssamtal samt i Unikum en gång per termin. Vi informerar om syftet med synpunkts- och klagomålshanteringen samt vilket värde den har.
- Informationen finns tillgänglig i entréer för att informationen ska nå fler vårdnadshavare.
- Vi följer upp så att varje vårdnadshavare tagit del av informationen (Unikum).

Identifierad risk:

Konflikter mellan barn som kan riskera att utmynna i fysisk, verbal eller psykosocial kränkande behandling.

Som förbyggande åtgärd bör vi genomföra följande insatser:

- Vi använder lek, litteratur och dramatisering som verktyg.
- Vi är närvarande, ingriper och stöttar barnen i deras konflikthantering.
- Vi arbetar medvetet för att bygga trygga och tillitsfulla relationer mellan pedagoger och barn samt mellan barnen genom närvaro, lyhördhet och ett respektfullt bemötande.
- Vi uppmärksammar varje tendens till kränkning gör incidentrapporter och anmälningar vid behov samt följer upp dessa.

Vad Vilken åtgärd sätter vi in?	**Hur** Hur ska vi göra?	**Vem** Vem ansvarar?	**När** Tidplan för insats
1.			
2.			
3.			

Uppföljning

Hur och när följer vi upp resultatet av åtgärden?

Följa upp och utvärdera

I förskolans redovisning av planerade åtgärder ska det framgå när och hur de beslutade åtgärderna ska följas upp och utvärderas. Resultatet av denna uppföljning och utvärdering ska dokumenteras.

Vad Vilken åtgärd sattes in?	**Hur** Hur gjorde vi?	**Resultat** Hur har det gått?
1.		
2.		
3.		

Rutiner för akuta händelser

All personal som arbetar i förskolan ska vara uppmärksam på om barn upplever sig utsatta för kränkande behandling, trakasserier eller sexuella trakasserier. Om personal uppfattar signaler om att barn upplever sig utsatt är de skyldiga att genast agera genom att anmäla och utreda händelsen.

Barn upplever sig utsatt av annat barn

Alla signaler om att ett barn upplever sig utsatt för kränkande behandling eller trakasserier ska tas på allvar, anmälas och utredas.

All personal som får signaler om att ett barn upplevt sig utsatt ska skyndsamt anmäla detta till rektor, anmälan görs digitalt.

Anmälan utreds sedan av pedagogen i samarbete med rektor. Man vidtar åtgärder för att förebygga och förhindra liknande händelser. De åtgärder som

vidtas för att komma till rätta med eventuella kränkningar/trakasserier följs upp och rektor beslutar när ärendet ska avslutas.

Barn upplever sig utsatt av personal

För personalens del finns ett absolut förbud mot att utsätta barn för kränkningar, trakasserier eller sexuella trakasserier. Alla signaler om att ett barn upplever sig utsatt för kränkande behandling eller trakasserier av personal ska tas på allvar, anmälas och utredas.

All personal som får signaler om att barn upplevt sig utsatt av personal ska skyndsamt anmäla detta till rektor. Om det är rektor som upplevs utsätta görs anmälan till skolchef, anmälan görs digitalt.

När rektor får signal om att ett barn upplevt sig utsatt av personal ska hen skyndsamt påbörja en utredning och vidta åtgärder för att förebygga och förhindra liknande händelser.

Anmälan från privatpersoner

Om du tror att någon annan är utsatt för kränkningar eller om du som förälder misstänker eller får höra att ditt barn utsätts för kränkande behandling, vänder du dig i första hand till ansvarig lärare eller till någon annan vuxen på enheten. Om du inte tycker du blir lyssnad till, eller inte får den hjälp som krävs för att kränkningarna ska upphöra vänder du dig till rektor. Om du efter kontakt med rektor fortfarande inte tycker att du får den hjälp som krävs för att kränkningarna ska upphöra kan du göra en anmälan till division Utbildning som då utreder händelsen och hjälper till för att lösa situationen. Länk för att göra en anmälan digitalt finns på kommunens hemsida.