PLAN MOT DISKRIMINERING, TRAKASSERIER, SEXUELLA TRAKASSERIER OCH KRÄNKANDE BEHANDLING

SLÄBRO FÖRSKOLA



Innehållsförteckning

Grunduppgifter ... 3
Syfte ... 3
Bakgrund ... 4
Skollagen ... 4
Diskrimineringslagen ... 5
Definitioner ... 5
Vad är diskriminering? ... 5
Olika former av diskriminering ... 6
Diskrimineringsgrunderna ... 7
Vad innebär kränkande behandling? ... 8
Enhetens rutiner för arbetet med planen ... 9
Enhetens rutiner för arbetet med planen ... 10
Redogörelse för enhetens utvärdering av föregående utbildningsårs plan ... 11
Förebyggande arbete: ... 11
Främjande arbete: ... 11
Främjande arbete ... 13
Släbro förskolas främjande arbetssätt ... 13
Pedagogernas förhållningssätt ... 13
Kollegialt lärande – beprövad erfarenhet och vetenskaplig grund ... 14
Förskolans främjande arbete kopplat till de olika diskrimineringsgrunderna ... 14
Följa upp och utvärdera: ... 15
Förebyggande arbete ... 16
Kartläggning av risker ... 16
Förebyggande arbete ... 17
Vimmerbys förebyggande arbete ... 17
Rutin för Kränkningsanmälan ... 26

Grunduppgifter

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

Det är förskolans biträdande rektor som har det övergripande ansvaret för planen, som upprättades den *2026-11-05* och gäller i ett år.

Förskolans 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/föräldrar görs delaktiga.

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

Arbetet med planen genomförs löpande under året, med särskilda avstämningspunkter enligt vår årsplanering som finns beskriven i planen.

Uppföljningar genomförs systematiskt på gemensam PUT (Pedagogisk Utvecklings Tid), kort uppföljning i november, uppföljning i december, kort uppföljning i mars och på vår utvärdering i maj.

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 alla 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.

Planen lyfter fram vårt arbete med 2.1 Normer och Värden i vår läroplan för förskolan, Lpfö18.

Bakgrund

Förskolans läroplan (Lpfö 18) 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 följs upp i enhetens utvärderingen av föregående utbildningsårs plan.

Förskolans plan ska också innehålla en beskrivning av det främjande arbete vars syfte är att stärka de positiva förutsättningarna för likabehandling och respekten för allas lika värde.

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 förebyggande 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 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 (förebyggande arbete) 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.

Trakasserier 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).

För att det ska vara trakasserier behöver kränkningen kopplas till någon eller flera av de sju diskrimineringsgrunderna.

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).

För kränkningar krävs en insikt om att det egna uppträdandet kan upplevas som kränkande, enligt praxis kränker inte barn varandra före 2.5 - 3 års ålder utan då infaller tillsynsansvaret.

Enhetens rutiner för arbetet med planen

	Augusti	September	Oktober	November	December
Årsplan	**Främjande arbetet** Utbildningsstruktur och utbildningsplaneringar skrivs och ses över av pedagogerna på avdelningen. **Förebyggande arbete** - Kartlägg och identifiera risker.	**Främjande arbetet** Utbildningsstruktur och utbildningsplaneringar skrivs och ses över av pedagogerna på avdelningen. På studiedagen väljs 2 insatser från det främjande arbetet samt 1 insats från Västra områdets fokuserade värdegrundsarbete. Insatser som följs under utbildningsåret i SKA. **Förebyggande arbete** Kartlägg för att identifiera risker. Risker sammanställs och åtgärder planeras på studiedagen – skriv i matrisen.	**Främjande** och **förebyggande** arbetet pågår i utbildning och undervisning.	**Främjande** och **förebyggande** arbetet pågår i utbildning och undervisning. Kort uppföljning, följ upp ert förebyggande och främjande arbete.	**Främjande** och **förebyggande** arbetet pågår i utbildning och undervisning. Uppföljning av det förebyggande och främjande arbetet på studiedagen.
SKA: **PUT och Gemensam PUT**	Dokumentera det främjande och förebyggande arbetet i SKA på PUT.	Dokumentera det främjande och förebyggande arbetet i SKA på PUT.	Dokumentera det främjande och förebyggande arbetet i SKA på PUT.	Dokumentera det främjande och förebyggande arbetet i SKA på PUT. Kort uppföljning av planen på PUT.	Dokumentera det främjande och förebyggande arbetet i SKA på PUT.
BHG/PDK-gruppen			En ny plan upprättas av gruppen. Planen kommuniceras till barn, pedagoger och vårdnadshavare.		

Enhetens rutiner för arbetet med planen

	Januari	Februari	Mars	April	Maj	Juni
Årsplan	**Främjande** och **förebyggande** arbetet pågår i utbildning och undervisning.	**Främjande** och **förebyggande** arbetet pågår i utbildning och undervisning. Enkät till vårdnadshavare.	**Främjande** och **förebyggande** arbetet pågår i utbildning och undervisning. Kort uppföljning av planen.	**Främjande** och **förebyggande** arbetet pågår i utbildning och undervisning.	**Främjande** och **förebyggande** arbetet pågår i utbildning och undervisning. Utvärdering av planen sker på studiedagen. Utvärderingen sammanställs på kvalitetsdag och används som underlag i skrivandet av planen	
SKA: PUT och Gemensam PUT	Dokumentera det främjande och förebyggande arbetet i SKA på PUT.	Dokumentera det främjande och förebyggande arbetet i SKA på PUT.	Dokumentera det främjande och förebyggande arbetet i SKA på PUT. Kort uppföljning av planen på PUT.	Dokumentera det främjande och förebyggande arbetet i SKA på PUT.	Dokumentera det främjande och förebyggande arbetet i SKA på PUT.	
BHG-PDK-gruppen	Gruppen samlar in underlag efter uppföljningen i dec + systematiskt under VT; 1. Främjande 2. Förebyggande		Uppföljning av svar från enkät till vårdnadshavare			Gruppen skriver enhetens utvärdering av föregående utbildningsårs plan. Gruppen skriver det främjande arbetet som gäller kommande utbildningsår.

Redogörelse för enhetens utvärdering av föregående utbildningsårs plan

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.

Förebyggande arbete:

De planerade åtgärderna från föregående utbildningsårs plan har till viss del genomförts. Insatser som genomförts: Reflektion på gemensam PUT utifrån vetenskaplig grund, observationer, medvetna val i material/lärmiljö, närvarande och lyhörda pedagoger. Flera av de framgångsrika insatser som genomförts har grundat sig på utveckling i pedagogers reflektioner och medvetenhet, vilka syftat till förändringar i pedagogernas förhållningssätt till barnens utbildning och undervisning. Pedagogernas medvetenhet och förståelse för att barnen inte utgör en risk har ökat. Ett utvecklingsområde är att alla pedagoger ska utveckla fördjupad kunskap och kännedom om hur risker identifieras, vilka risker det förebyggande arbetet berör och hur åtgärderna ska genomföras. Utvecklingsområdet innefattar att det idag till viss del saknas en medvetenhet och förståelse för hela processen i det förebyggande arbetet, från identifiering till utvärdering, att kunna bibehålla den röda tråden. De ovannämnda framgångsrika insatserna som genomförts behöver fortsätta utvecklas för att det ska omfatta alla pedagoger och bilda en helhet på förskolan.

Främjande arbete:

Det främjande arbetet pågår delvis medvetet, kontinuerligt, systematiskt och spontant i förskolans utbildning. Pedagogernas förhållningssätt till gruppen, materialet och lärmiljöerna med fokus på tydliggörande pedagogik, mindre sammanhang och struktur har bidragit till att det främjande arbetet har utvecklats. Alla förskolans pedagoger har arbetat med lärmiljöerna, utifrån vetenskaplig grund och kollegial reflektion. Det gemensamma arbetet har bidragit till mer utvecklade, anpassade och stöttande lärmiljöer. Det förändrade förhållningssättet har resulterat i en utbildning som bygger på relationsskapande, acceptans för olikheter, trygghet och utveckling. Upprepning och att hålla i arbetet har varit en framgångsfaktor och ska fortsätta utvecklas tillsammans med att planera för arbetet i undervisning- och veckoplanering.

Västra områdets gemensamma insats ”lyssnandet som strategi” har bidragit till att barnens tankar och perspektiv i större utsträckning tagits tillvara i undervisningen. Ett kontinuerligt, systematiskt och målinriktat arbete resulterar i tydligare resultat jämfört med om arbetet sker mer sporadiskt. Ett utvecklingsområde är att alla pedagoger ska utveckla kunskap om skillnaden mellan det främjande och det förebyggande arbetet innebär för att kunna utveckla nya arbetssätt och metoder. För att skapa en likvärdighet på förskolan behöver diskrimineringsgrunderna synliggöras och arbetas mer med, såväl i undervisning som i representation i lärmiljöer och material. Utvecklingen kan ske genom reflektioner i arbetslaget med ett tillhörande årshjul.

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.

Det främjande arbetet utgår från förskolans läroplan. Förskolan ska aktivt och medvetet påverka och stimulera barnen inom målområdet, i praktiskt vardaglig och i olika sammanhang. I vårt systematiska kvalitetsarbete (2.1 Normer och värden) har vi ett prioriterat mål som gäller för hela förskolan:

Förskolan ska ge varje barn förutsättningar att utveckla förmåga att upptäcka, reflektera över och ta ställning till etiska dilemman och livsfrågor i vardagen.

Släbro förskolas främjande arbetssätt

Lärmiljöer och material

Pedagogerna arbetar för att se och göra miljön till en tredje pedagog genom att arbeta för att skapa tillåtande, inkluderande och tillgängliga material och miljöer för alla barn. Förskolans främjande arbetssätt syftar till att skapa goda möjligheter för tydlighet, samspel och relationsskapande. Det innebär att det finns bildstöd tillgängligt, stöttande och tillgängliga pedagoger som är där barnen är, material som intresserar, synliggör olikheter och är i barnens höjd. Pedagogerna reflekterar syftet kring materialet som barnen erbjuds, samt hur material introduceras tillsammans med barnen. Lärmiljöerna och materialet varieras och utvecklas under läsårets gång, detta utifrån barnens visade intressen, behov, utveckling och önskemål.

Pedagogernas förhållningssätt
Pedagogerna arbetar för att ständigt ha barnfokus, stötta och rikta barnens fokus till varandra och materialet. Arbetet sker genom att pedagogerna strävar efter att vara där barnen är, vara lyhörda och möta barnen där de befinner sig. Pedagogernas nyfikenhet på barnen och deras tankar är viktiga i arbetet. Pedagogerna reflekterar tillsammans i olika forum för att utveckla undervisningen och utbildningen till att vara varierande i uttryckssätt, innehåll och material, vilket kan möjliggöra att undervisningen blir individanpassad. Pedagogerna arbetar för att följa superstrukturer för organisation (avdelning, våningsplan och förskolan i helhet) och rutiner genom att planera, genomföra och utvärdera strukturen. En superstruktur syftar till att bidra med tydlighet, trygghet och möjlighet för ökat barnfokus.

Kollegialt lärande – beprövad erfarenhet och vetenskaplig grund
Möjligheter för kollegiala lärandeprocesser kopplat till främjande arbete och de sju diskrimineringsgrunderna sker under den gemensamma reflektionen tillsammans i arbetslagen. Reflektionen syftar till att öka förståelsen för skillnaden mellan det främjande och det förebyggande arbetet. För att göra reflektionen medveten och systematisk tydliggörs nedslagen i månadshjulet för det systematiska kvalitetsarbetet.

Förskolans främjande arbete kopplat till de olika diskrimineringsgrunderna

Pedagogerna har ett ansvar att arbeta aktivt med det främjande arbetet, både i praktisk vardaglig handling tillsammans med barnen samt med uppföljning och utvärdering i det systematiska kvalitetsarbetet. Vi planerar för ett undervisningsinnehåll kopplat till respektive diskrimineringsgrund.

Etnicitet

- Vi undervisar om olika språk och uppmuntrar barnen att använda alla sina språk (modersmål, TAKK och andra ickeverbala uttryckssätt).
- Vi utvecklar lärmiljöer och erbjuder material som representerar en mångfald som alla barn kan känna igen sig i.

Religion eller annan trosuppfattning

- Vi samtalar om och uppmärksammar en del traditioner kopplat till olika religioner. De traditioner vi arbetar med synliggörs i traditionskalendariet inför varje kommande läsår.

Kön

- Pedagogerna reflekterar över sin professionella roll och vårt bemötande av barnen kopplat till deras könstillhörighet.
- I utbildningen uppmuntras barnen till all typ av utforskande och samspel, oberoende av föreställningar om deras könstillhörighet.
- Vi uppmuntrar och tillåter att alla barn ska få visa sina känslor.

Sexuell läggning

- Undervisningen grundar sig på högläsning och berättande som synliggör olika sexuella läggningar och familjekonstellationer.
- I utbildningen reflekterar vi tillsammans med barnen om vikten av att få tycka om och vara den man vill.

Funktionsnedsättning

- Pedagogerna arbetar för att synliggöra och påvisa styrkan i olikheter.

- Vi arbetar medvetet med att erbjuda material som representerar olika funktionsvariationer.

Ålder

- Pedagogerna reflekterar kring sitt förhållningssätt för att kunna möta barnen där de befinner sig utan att begränsas utifrån uppfattningar om ålder.
- Pedagogerna reflekterar kring åldersrelaterade begrepp.

Könsidentitet och könsuttryck

- Pedagogerna bekräftar barnen för den person de är och inte deras kläder eller accessoarer.
- Pedagogerna använder ett inkluderande språk.

Följa upp och utvärdera:

Det främjande arbetet följs kontinuerligt, systematiskt och målinriktat över hela utbildningsåret. På gemensam PUT följs valda insatser från det främjande arbetet. Insatserna följs också upp på kort uppföljning, uppföljning och utvärdering.

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 sin egen verksamhet.

Varje år utvärderas föregående års insatser och förskolan kartlägger nuläget (sker i augusti och september). Analysen av kartläggningen läggs sedan till grund för det förebyggande arbetet nästa år.

Kartläggning av risker

Som grund för förebyggande åtgärder ska den egna verksamheten undersökas.

I kartläggningen ska förskolan beakta alla sju diskrimineringsgrunder (diskriminering och trakasserier) samt risker för kränkande behandling.

Barn diskriminerar inte barn, vilket gör att barnet inte är en risk. Vi vuxna bär alltid ansvaret (tillsynsansvar) även då vi identifierar risker för trakasserier och kränkande behandling i vår verksamhet.

”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” (från sidan 5)

För kränkningar krävs en insikt om att det egna uppträdandet kan upplevas som kränkande, enligt praxis kränker inte barn varandra före 2.5 - 3 års ålder utan då infaller tillsynsansvaret.

Vi har använt följande metoder vid vår kartläggning:

Diskriminering; Observationer och reflektioner kring pedagogers förhållningssätt (såsom normer, jargong) samarbete, kompetens, rutiner, organisation och arbetssätt. (Diskriminering är kopplat till de sju diskrimineringsgrunderna och bara vuxna kan utsätta barn för diskriminering)

Trakasseri; Observationer och reflektioner kring pedagogers förhållningssätt (såsom normer, jargong). Observation av barngrupp och trygghetsvandringar ute och inne (lokal och miljö). Trakasseri är en kränkande behandling kopplat till en eller flera av de sju diskrimineringsgrunderna. Kan ske av både barn och vuxna.

Kränkande behandling; Observationer och reflektioner kring pedagogers förhållningssätt (såsom normer, jargong). Observation av barngrupp och trygghetsvandringar ute och inne (lokal och miljö). Kan ske av både barn och vuxna.

Förebyggande arbete

Vimmerbys förebyggande arbete

1. Identifierad risk

Sexuell läggning

Utifrån vår kartläggning har vi identifierat att vi pedagoger inte genomför ett aktivt, planerat arbete med högläsning som synliggör olika sexuella läggningar.

2. Orsaksanalys

Pedagogerna har på ett otillräckligt sätt kombinerat övrigt förebyggande arbete med den identifierade risken.

3. Mål

Vårt mål är att vi ska arbeta med högläsning och tillhörande samtal för att möjliggöra reflektioner kring olika sexuella läggningar, för att skapa förutsättningar för acceptans och förståelse.

4. Åtgärder

Inventera utbudet av texter, och göra aktiva val kring vilka vi ska använda.

Planera för introduktion, högläsning och tillhörande samtal.

Vi startar arbetet omgående och arbetet följs upp på studiedagarna under hösten. Alla pedagoger i arbetslaget är ansvariga över att arbetet följs.

Mattisborgens förebyggande arbete

1. Identifierad risk

Etnicitet

Vi ser att olika etniciteter inte synliggörs i barnens miljöer och i det material vi erbjuder. Alla barn ska ges möjlighet att känna igen sig och möta en mångfald av människor och kulturer.

2. Orsaksanalys

Vi pedagoger ser att etnicitet behöver synliggöras mer i barnens miljöer. Vi behöver ha en större medvetenhet kring vilka material, böcker och bilder vi erbjuder för att skapa en bredare inkludering och synliggöra olika etniciteter. På så sätt kan vi skapa en miljö där alla barn ges möjlighet att känna tillhörighet.

3. Mål

Att våra lärmiljöer, material och böcker ska representera olika etniciteter och bidra till att alla barn känner sig inkluderade och representerade.

4. Åtgärder

Vi pedagoger synliggör olika etniciteter genom att medvetet välja böcker, material och bilder som representerar en mångfald. Vi uppmärksammar och samtalar om olikheter på ett positivt och naturligt sätt för att skapa respekt och tillhörighet. Vi följer upp vårt material och våra lärmiljöer kontinuerligt i arbetslaget.

Vi startar arbetet omgående och arbetet följs upp på studiedagarna under hösten. Alla pedagoger i arbetslaget är ansvariga över att arbetet följs.

Lönnebergas och Bullerbyns förebyggande arbete

1. Identifierad risk

Ålder

Vi har identifierat en risk att barnen inte får likvärdiga möjligheter att utvecklas och lära när pedagogernas förväntningar främst utgår från barnets ålder.

2. Orsaksanalys

Vi ser att vi som pedagoger kan ha föreställningar om vad barn förväntas kunna, förstå eller klara själva vid en viss ålder. Det kan påverka vilka krav vi ställer, vilket stöd vi erbjuder, hur vi organiserar grupper och vilka möjligheter barn får i undervisningen och vardagen.

Det finns en risk att äldre barn får mindre stöd eftersom vi förutsätter att de ska klara mer själva, samtidigt som yngre barn kan begränsas genom att vi antar att vissa aktiviteter, utmaningar eller ansvar är för svåra för dem.

Det är därför våra förväntningar och vårt sätt att organisera utbildningen som behöver granskas och utvecklas.

3. Mål

Alla barn ska mötas utifrån sina individuella förutsättningar, behov och kunnande utan att begränsas av pedagogernas föreställningar om ålder.

4. Åtgärder

Vi ska kontinuerligt reflektera över våra förväntningar på barnen.

Vid planering av undervisning och gruppindelningar utgår vi från syftet med aktiviteten samt barnens individuella förutsättningar, behov och kunnande.

Vi startar med arbetet omgående och arbetet följs upp på studiedagarna under hösten. Alla pedagoger i arbetslaget är ansvariga över att arbetet följs.

Katthults och Villekullas förebyggande arbete

1. Identifierad risk

Kränkning/trakasserier

Vi ser en identifierad risk att pedagoger inte uppmärksammar situationer på gården som kan leda till kränkning

2. Orsaksanalys

Vi upplever att pedagoger ofta håller sig i närheten av varandra utomhus, vilket leder till att pedagogerna tappar barnfokus och tillsynsansvaret brister.
I sin tur leder detta till att det lättare uppstår konflikter mellan barnen som inte hinner fångas i tid samt att barnen inte får stöttning i att utveckla sitt samspel mm.

3. Mål

Pedagogerna är delaktiga, tillgängliga och närvarande med barnen och i deras lek.

4. Åtgärder

En gemensam utbildningsplanering samt superstruktur för utomhusvistelse på gårdarna skrivs och ska följas.

Fortsätta diskussionen om huruvida vi kan göra stationer på gården där pedagog är närvarande.

Vi startar arbetet omgående och arbetet följs upp på studiedagarna under hösten. Alla pedagoger i arbetslaget är ansvariga över att arbetet följs.

Saltkråkans förebyggande arbete

1. Identifierad risk

Kränkning

Pedagogerna riskerar att inte uppmärksamma situationer i det lilla rummet på avdelningen där det sker kränkningar och exkludering.

2. Orsaksanalys

Risken för kränkning sker då vi pedagoger ofta är placerade i det stora rummet på avdelningen eller inne på toaletten för blöjbyten, i stället för på en plats där vi har uppsyn över det lilla rummet.

3. Mål

Pedagogerna är närvarande och tillgängliga för barnen i deras lek på hela avdelningen, både i det stora och lilla rummet.

4. Åtgärder

Pedagogerna ska skapa och följa en superstruktur som tydliggör var pedagogerna ska befinna sig inne på avdelningen. Superstrukturen följs upp på Gemensam PUT.

Vid ensamarbete på avdelningen stängs dörren till det lilla rummet, detta för att kunna ha en lättare överblick, förflytta sig och finnas tillgänglig för barnen.

Vi startar arbetet omgående och arbetet följs upp på studiedagarna under hösten. Alla pedagoger i arbetslaget är ansvariga över att arbetet följs.

Törnrosdalens förebyggande arbete

1. Identifierad risk

Kön

Vi har identifierat att vi pedagoger inte arbetat tillräckligt med att fördela talutrymme mellan könen vid samlingen.

2. Orsaksanalys

Vi pedagoger har uppmärksammat att vid samlingen ges ett kön större talutrymme än det andra. Vi har observerat att det krävs en större medvetenhet hos oss pedagoger för att bredda inkluderingen.

3. Mål

Vi ska skapa en miljö där alla barn ges möjlighet att känna inkludering oavsett kön.

4. Åtgärder

Vi pedagoger fördelar talutrymmet mellan barnen genom att införa en talpinne vid samling.

Vi startar arbetet omgående och arbetet följs upp på studiedagarna under hösten. Alla pedagoger i arbetslaget är ansvariga över att arbetet följs.

Körsbärsdalens förebyggande arbete

1. Identifierad risk

Ålder

Pedagogerna bemöter barnen utifrån deras ålder och inte individuella förmågor/erfarenheter.

2. Orsaksanalys

Utmaningarna som vi pedagoger står framför är att anpassa undervisningen, fria leken och rutinsituationen utan att det blir exkludering utifrån barnens ålder.

3. Mål

Pedagogerna bemöter alla barn utifrån var de befinner sig i sin utveckling.

4. Åtgärder

Pedagogerna läser om och reflekterar kring barns utveckling.

Pedagogerna bemöter barnen på likvärdigt sätt, samt har lika barnsyn. Pedagogerna reflekterar över åldersrelaterade dilemman på Gemensam PUT, enligt årshjul.

Vi startar arbetet omgående och arbetet följs upp på studiedagarna under hösten. Alla pedagoger i arbetslaget är ansvariga över att arbetet följs.

Junibackens förebyggande arbete

1. Identifierad risk

Religion och Etnicitet

2. Orsaksanalys

Vi har identifierat i analysen i våras att vi inte jobbat så mycket med etnicitet och det kan vara en risk så vi behöver fördjupa våra kunskaper kring vissa diskrimineringsgrunder tex religion eller annan trosuppfattning och etnicitet.

Vi pedagoger har inte tillräckliga kunskaper om de olika diskrimineringsgrunderna och behöver därför fördjupa våra kunskaper ytterligare genom att läsa olika artiklar som handlar om religion och etnicitet i förskolan.

3. Mål

Pedagogerna får mer fördjupad kunskap kring diskrimineringsgrunderna (etnicitet och religion).

4. Åtgärder

Vi ska läsa artiklar på enskild PUT och reflektera tillsammans på gemensam PUT.

Vi startar arbetet omgående och arbetet följs upp på studiedagarna under hösten. Alla pedagoger i arbetslaget är ansvariga över att arbetet följs.

UPPFÖLJNING DECEMBER

Åtgärder och insatser följs upp på uppföljningen i december.

1. Hur? Hur gjorde ni?

Hur har ni arbetat med för att nå ert mål?

2. Resultat. Hur har det gått?

Hur har det gått att åtgärda er identifierade risk och nå ert mål? Välj vid behov en ny risk.

UTVÄRDERING MAJ

Att utvärdera innebär att granska det som har beslutats för att se dels om åtgärderna genomfördes enligt plan, dels hur resultatet av åtgärderna blev.

1. Resultat

Hur har ni arbetat för att nå ert mål? Hur har det gått att åtgärda era risker?

2. Analys

Varför blev det som det blev? Varför ser resultatet av de vidtagna åtgärderna ut som de gör?

GEMENSAM PUT REFLEKTIONER

1. REFLEKTIONER KRING ÅTGÄRDANDE ARBETE

Samla era reflektioner kring hur arbetet med att åtgärda den identifierade risken går.

Rutin för Kränkningsanmälan

All personal som arbetar i förskolan och som får veta att ett barn upplever att hen har blivit utsatt för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling ska anmäla det till rektor

Anmälan ska göras så snart personal har fått vetskap om att någon upplever sig utsatt. Den som anmäler behöver inte veta exakt vad som har hänt och ska inte själv göra någon bedömning av om händelsen inneburit en kränkning, utan anmälan kommer att leda till att händelsen utreds.

Det är förskolans rektor som har ansvar för att se till att händelsen utreds, åtgärdas och följs upp så att alla former av diskriminering, trakasserier och kränkningar upphör. Kränkning barn – barn utreds av biträdande rektor och vuxen – barn utreds av rektor.

Händelsen anmäls till huvudmannen.

Utredningen av en händelse där ett barn upplever sig kränkt ska alltid dokumenteras. Förskolorna dokumenterar ärendehantering i journalsystemet Prorenata och via digitala kontaktformulär – finns via kommunens intranät – IN. På sista sidan i detta dokument finns frågorna i anmälan för kännedom.

Så fungerar det:

1. Vid signaler om att barn känner sig kränkt anmäls händelsen skyndsamt av personal, digitalt via kontaktformulär i Prorenata. Anmälan går till rektor och biträdande rektor på aktuell förskola.

Anmälan om kränkande behandling (följ hyperlänken i rubriken eller gå in via IN)

2. Biträdande rektor / rektor tar emot anmälan och skapar ärende på barnet som upplever sig utsatt. Biträdande rektor / rektor lägger till den personal som rektor beslutar ska utreda händelsen som medlemmar i ärendet. För att säkerställa att anmälan når huvudman ska biträdande rektor / rektor alltid även lägga till registrator hos division Utbildning som medlem i ärendet.

3. Registrator meddelas automatiskt via mejl att hen är tillagd som medlem i ett ärende. Registrator lägger till skolchef som medlem i ärendet och tar fram avsedd anteckningsmall som heter "Bekräftelse på inkommen anmälan till huvudman gällande diskriminering/trakasserier eller kränkande behandling" och sätter skolchef som ansvarig för anteckningen. Skolchef får sedan signera anteckningen.

4. Biträdande rektor / rektor är ansvarig för att en utredning av händelsen genomförs skyndsamt men kan delegera uppgiften till lämplig person på förskolan. Den/de personer som fått i uppdrag att genomföra utredningen fyller i avsedd anteckningsmall "Utredning av kränkande behandling". Det är möjligt för flera personer att arbeta i samma mall. När anteckningen är klar ska biträdande rektor / rektor sättas som ansvarig för anteckningen. I och med detta kommer biträdande rektor / rektor som ansvarig för utredningen att få signera anteckningen. Om de utredande personerna inte har tillgång till Prorenata används kontaktformulär, precis som vid anmälan av kränkningen. Kontaktformulären

hamnar i samma funktionsbrevlåda som anmälan av kränkningen och hanteras av rektor eller den rektorn delegerat ansvaret till. Utredningen läggs in i befintligt ärende.

Utredning av kränkande behandling (följ hyperlänken i rubriken eller gå in via IN)

5. När utredningen är färdigställd ska förskolan upprätta en åtgärdsplan om biträdande rektor / rektor bedömt händelsen som en kränkning. Om utredningen visar att det inte rört sig om en kränkning behöver åtgärdsplan inte upprättas utan ärendet kan avslutas. Anteckningsmallarna som används för detta är ”Åtgärd/Handlingsplan kränkandebehandling” och ”Avslut och utvärdering av handlingsplan kränkande behandling”. Biträdande rektor / rektor sätts som ansvarig för samtliga av dessa anteckningar och signerar dessa. Ärendets status ändras till avklarat när ärendet avslutats.

Även dessa anteckningsmallar finns som kontaktformulär och kan läggas in i ärendet via funktionsbrevlåda.

Åtgärd/handlingsplan kränkande behandling
(följ hyperlänken i rubriken eller gå in via IN)

Avslut och Utvärdering av handlingsplan kränkande behandling
(följ hyperlänken i rubriken eller gå in via IN)

6. När ärendet avslutats upprättar registrator en sista anteckning i ärendet som är ”Skolchefs bekräftelse på att kränkningsärende avslutas”. Skolchef sätts som ansvarig för anteckningen och signerar dessa anteckningar regelbundet. Registrator ändrar ärendets status till arkiverat. Detta sker i början av månaden i samband med att registrator upprättar delegationsprotokoll för återrapportering till nämnden.

Samtal med personal som upplevs utsätta

Utredningsskyldigheten gäller också vid misstanke om att någon av personalen utsatt barn för diskriminering, trakasserier eller kränkningar. Utredningar som gäller personal kan bara genomföras av rektor, men har samma grundläggande struktur som utredningar av diskriminering, trakasserier och kränkningar mellan barn. Utredande samtal ska genomföras med såväl berört barn som medarbetare.

Observera att rektor alltid ska informera skolchef och HR då utredning påbörjas rörande barn som upplever sig trakasserad, diskriminerad och/eller kränkt av personal. I det fall rektor upplevs utsätta ett barn ansvarar skolchef för utredningen.

För vårdnadshavare

Som vårdnadshavare kan du anmäla kränkande behandling, mobbing eller trakasserier via förskolan eller förskolans webbsida, under rubriken ”Trivsel och trygghet”.

Det finns rutiner och planer för att säkerställa att verksamheten arbetar löpande med frågor som kränkande behandling, mobbing och trakasserier. Förskolan ska se till att barnen inte kränker eller trakasserar varandra. Om det händer, måste förskolan undersöka saken och snabbt sätta stopp för det.

Bilaga 1 – Frågor i Prorenata



Kontaktformulär - Nyköpings kommun

Anmälan om kränkande behandling

I anmälan finns följande frågor att besvara;

Namn på berört barn (som upplever sig utsatt)

Personnummer på berört barn

Förskola

Avdelning

Vem har anmält

Datum för händelsen

Namn på barn / personal som upplevts utsätta eller som bevittnat händelsen

Kort beskrivning av händelsen

Plats för händelsen (förslag finns)

Typ av händelse (förslag finns)

Datum för när personal fick kännedom om händelsen

Hur fick verksamheten först kännedom om händelsen (förslag finns)

Har barnets vårdnadshavare kontaktats

Ditt namn

Din epost

Ditt telefonnummer (avdelningens)

Efter anmälan fortsätter ärendet med;

- Utredning
- ev. Åtgärd och handlingsplan
- ev. Avslut och utvärdering