

**PLAN MOT DISKRIMINERING,
TRAKASSERIER, SEXUELLA TRAKASSERIER
OCH KRÄNKANDE BEHANDLING
*BERGSHAMMARS FÖRSKOLA 2025-11-03***



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
Förskolans främjande arbete kopplat till de olika diskrimineringsgrunderna	15
Följa upp och utvärdera:.....	16
Förebyggande arbete.....	17
Kartläggning av risker	17
Matris för förebyggande arbete	19
Rutin för Kränkingsanmälan	22
Bilaga 1 - Frågor i Prorenata vid anmälan.....	18

Grunduppgifter

Den här planen mot diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling gäller för *skriv förskolans namn*.

Det är förskolans biträdande rektor som har det övergripande ansvaret för planen, som upprättades den 3 nov 2025 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 våra hallar 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, skolläda 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:

Under året har vi sett vissa risker i verksamheten, och vi har tagit tag i dem genom att ha en tydlig plan för vårt förebyggande arbete. För att kunna hantera de risker vi upptäckt har vi i arbetslaget haft ett gott samarbete, ett gemensamt förhållningssätt och en tydlig samsyn. Vi i personalen är medvetna om vikten av att arbeta förebyggande, genom att vara närvarande både inne och ute, vara uppmärksamma, och tänka på hur vi själva agerar som förebilder i vardagen. De risker vi har uppmärksammat handlar framför allt om kön och ålder. Därför har vi haft extra fokus på just dessa områden. Vi har sett att våra miljöer ibland inte bjuder in alla barn på ett likvärdigt sätt, oavsett kön eller ålder. Det har gjort att vi har jobbat och jobbar -med att utveckla miljöerna så att alla barn kan känna sig delaktiga och ha inflytande. I barngruppen har vi också märkt att det ibland sker uteslutningar under den fria leken, särskilt när vi inte har våra projektgrupper. Det har ofta handlat om kön och ålder. För att förebygga det har vi jobbat medvetet med att skapa mindre grupper och mer genomtänkta gruppindelningar. Det gör det lättare för oss vuxna att se vad som händer och kunna agera direkt när något uppstår. De här frågorna har vi pratat mycket om i arbetslaget, på ett återkommande och strukturerat sätt, just för att kunna jobba förebyggande på ett bra sätt. Vi ser också att vi behöver fortsätta stötta varandra i hur vi fördelar oss i våra lärmiljöer, både inne och ute. Det finns också behov av att fortsätta utveckla vår planering, medvetenhet och hur vi strukturerar miljöerna för att de ska vara så tillgängliga och trygga som möjligt för alla barn.

Främjande arbete:

Vi har fortsatt jobba medvetet i mindre grupper, med genomtänkta gruppindelningar, för att kunna vara nära barnen och uppmärksamma sådant som kan uppstå. Det har hjälpt oss att skapa tryggare sammanhang där alla barn får synas och komma till tals. 11 (22) I arbetslaget har vi haft en samsyn och ett fint samarbete, vilket gjort att vi kunnat hålla fast vid ett gemensamt förhållningssätt. Under våra D-put-tider har vi haft möjlighet att stanna upp,

reflektera och prata om vad vi ser i vardagen, vad som fungerar bra och vad vi behöver utveckla vidare. Det har varit bra samtal som gjort arbetet levande. Vi har varit medvetna om hur vi jobbar främjande och hur vi förhåller oss till barnen och till varandra. En viktig del i detta har varit att använda tydliggörande pedagogik, till exempel bildstöd, dagsschema och känslokort. Under samlingarna har vi pratat om olikheter och allas lika värde, vilket har hjälpt barnen att både förstå sig själva och varandra bättre. Det har också bidragit till en starkare gemenskap och en "vi-känsla" i gruppen. Vi har också jobbat med att ligga steget före i rutinsituationer, alltså tänka igenom och skapa tydliga strukturer som både förebygger problem och ger barnen trygghet i vardagen. Det är något vi behöver fortsätta hålla i, så att vi kan behålla tydligheten och tryggheten i våra rutiner, samtidigt som vi stärker vårt främjande arbete.

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 förmågan att ta hänsyn till och leva sig in i andra människors situation samt vilja att hjälpa andra.

Västra områdets fokuserade värdegrundsarbete under utbildningsår 25/26

Lyssnade som strategi

Vi vuxna är viktiga förebilder i arbetet med normer och värden. Pedagogerna utvecklar sitt värdegrundsarbete genom självreflektion och kollegial feedback och reflektionerna dokumenteras.

I förskolans vardag ställer pedagogerna nyfikna frågor till barnen och lyssnar aktivt och öppet på barnets perspektiv. Barns reflektioner behöver få ta tid och ges utrymme i många olika situationer.

Skriv förskolans namn här främjande arbetssätt

Främjande arbetssätt

- Vi gör medvetna gruppindelningar i mindre sammanhang för att ge alla barn likvärdiga möjligheter att ta plats, bli sedda och utvecklas. Det hjälper oss att få syn på varje barn och möta deras behov.
- Vi strävar efter en gemensam värdegrund genom att lyfta det på våra gemensamma PUT-träffar. Det skapar samsyn i arbetslaget och ger oss ett tydligt förhållningssätt.
- Våra veckoplaneringar och undervisningsplaneringar fungerar som stöd i vårt främjande arbete. Genom att alla utgår från samma planering kan vi hålla en röd tråd och arbeta mer målinriktat.
- Vi arbetar med tydliggörande pedagogik i vardagen, bland annat med hjälp av bildstöd, scheman och samlingar. Det gör det lättare för barnen att förstå vad som händer, känna sig trygga och delaktiga.
- Vi har en tydlig struktur kring rutinsituationer, som t.ex. övergångar. Det skapar trygghet för barnen och gör att vi slipper upprepa samma planering eller diskussion i barngruppen.

Lärmiljöer och material

- Vi har tillgängligt material och litteratur i våra miljöer för att uppmuntra barnens självständighet, utforskande och nyfikenhet.
 - Vi strävar efter att utvidga våra miljöer och skapa innehåll som tilltalar alla barn, oavsett kön eller intressen. Till exempel har vi sett att byggrummet ofta lockar pojkar medan flickor hellre pärlar eller ritar.
 - Vi strävar efter att alla våra miljöer är utformade med hjälp av bildstöd, som visar vilket material som finns i rummen och vad barnen kan göra där. För att barnen ska känna sig trygga, förstå alternativen och själva kunna välja aktivitet.
- 13 (22)
- Vi strävar efter att skapa meningsfulla utomhusmiljöer genom planerade aktiviteter och stationer, så att barnen får känna sig trygga och inkluderade även ute.

Pedagogernas förhållningssätt

- Vi strävar efter att vara närvarande och uppmärksamma i mötet med barnen.
- Vi strävar efter att göra medvetna val i vardagen.
- Vi strävar efter att ha ett tydligt barnfokus och att kunna prioritera rätt i barngruppen.

- Vi strävar efter att se det kompetenta barnet i varje situation.
- Vi strävar efter att vara lösningsfokuserade och att lyfta fram det som fungerar bra.
- Vi strävar efter att skynda långsamt och se utveckling som en pågående process.

Kollegialt lärande - beprövad erfarenhet och vetenskaplig grund

- Vi reflekterar tillsammans i arbetslaget och delar med oss av våra erfarenheter för att utvecklas tillsammans.
- Vi tar del av aktuell forskning, artiklar och litteratur för att hålla oss uppdaterade och fördjupa vår förståelse för vårt uppdrag.
- Vi strävar efter att använda filmning som ett verktyg för att kunna observera oss själva i vardagen. Det ger oss ett värdefullt underlag för reflektion och utveckling i arbetslaget.
- Vi stävar efter att utveckla vår reflektionskultur genom att våga ge och ta emot konstruktiv feedback, vilket stärker både vårt arbetssätt och vårt gemensamma förhållningssätt.

Förskolans främjande arbete kopplat till de olika diskrimineringsgrunderna

Etnicitet

Vi fortsätter med att öka vår kunskap om etnicitet och hur vårt förhållningssätt påverkas barnens möjligheter att utveckla öppenhet och respekt för olika etniciteter. Arbetslaget för diskussioner för att vi ska lära av varandra.

Religion eller annan trosuppfattning

Det behövs mer kunskap om hur vi kan jobba för att ge alla barn möjlighet att utveckla öppenhet och respekt för religion och andras trosuppfattning. Arbetslaget för diskussioner för att vi ska lära av varandra. Samtalet och diskussionen kring vad man får tro på blir det centrala.

Kön

Vi tänker på hur vi uttrycker oss och är noga med att inte slentrianmässigt benämna alla djur, figurer och karaktärer som han eller hon. Vi undviker att köna barn, t.ex. "kom nu killar/tjejer". Vi tänker på hur vi uttrycker oss när vi erbjuder aktiviteter.

Sexuell läggning

Barnen ska tidigt få möta en inkluderande miljö där olika familjekonstellationer och kärleksrelationer framställs som lika självklara. Vi använder oss av normkritiska böcker och tänker till vilket material vi erbjuder. Vi uppmuntrar barns frågor kring familj och relationer.

Funktionsnedsättning

Det behövs mer kunskap om hur vårt förhållningssätt påverkar barnens möjligheter att utveckla öppenhet och respekt för olika funktionsnedsättningar. Vi för diskussioner i arbetslaget för att lära av varandra.

Ålder

Vi undviker att kategorisera barn utifrån ålder i gruppindelning. Vi utgår ifrån intressen, behov och erfarenhetsnivå.

Könsidentitet och könsuttryck

Vi bekräftar alla barn så som de väljer att uttrycka sina personligheter och tänker på att inte förstora något som eventuellt överträder traditionella normer.

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.

Vi har använt följande metoder vid vår kartläggning:

1. Identifiera risker under kartläggningsperioden utifrån diskrimineringsgrunderna genom observation. (ca.2/avdelning)
2. Ta reda på varför dessa är en risk i arbetslaget
3. Reflektera på olika sätt. Tillsammans med barnen, arbetslaget.
4. Följa upp tillsammans med barnen vilka risker vi tog fram och hur arbetet med dessa gått.

Fokus under kartläggningsperioden ligger på att ta fram risker utifrån observation. Vi valde att ändra metod i vårt trygghetsarbete från trygghetsvandringar till observationer då trygghetsvandringar inte gav det vi ville få fram. Tanken är framåt att riskerna i PDK:n ska tas bort då dessa är föränderliga. Att få in dessa i vårt systematiska kvalitetsarbete där vi kan följa hur arbetet med riskerna har gått på ett tydligare sätt.

- Inte fastna vid miljöerna när riskerna tas fram utan fokusera även på olika situationer.
- Använd er av bildstöd när riskerna ska diskuteras tillsammans med barnen.

Under kartläggningen:

- Gruppstärkande aktiviteter (starta med kompis-jobb, kompisböckerna och förskolegänget)
- När arbetslaget ses- vad erbjuder vi när vi kommer tillbaka, diskutera värdegrund och samsyn?
- Planeringar/aktiviteter som stöttar kartläggningen
- Kartläggningsfrågor- behöver komma tidigt

Utbildningsplaneringar skapas för att skapa en samsyn och en rutin för hur olika sammanhang ska utformas

Pedagogerna gör utbildningsplaneringar kring dessa där situationer och kränkningar kan ske.

- Toalett
- Mat
- Hall
- Öppning/stängning
- Läsvila/vila
- Em aktiviteter (inne/ute)
- Aktiviteter ute

Insatser:

- Tydliggörande pedagogik- genomsyrar dagen
- Diskrimineringsgrunderna- bryta ner dem
- Lärmiljöer- grundutbud med inventering. Inspirera till utforskande.

Introduktion:

Ha ett förhållningssätt som tryggar vårdnadshavare.

- Nyfikna frågor
- Gå efter barnens (och vh) behov
- Våga vara flexibla
- Påvisa att vi har en PDK som vi jobbar efter

Matris för förebyggande arbete (Skriv avdelningens namn)

I samband med kartläggningen har vi identifierat följande risker för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling:			
Identifierad risk:	Det ställs lika höga krav på de yngsta som på de äldsta		
Vid vår analys har vi identifierat följande orsaker till de risker som vi upptäckt i vår verksamhet:	Vi kan se vid de olika mellanrumsprocesserna att det förväntas att de yngsta ska klara det som de äldsta kan		
Vårt mål är att:	Att utgå från deras förmåga och att de ska känna trygghet		
För att åtgärda den risk vi identifierat planerar vi att genomföra följande insatser för att nå vårt mål:			
Vad?	Hur?	Vem?	När?
Vilken insats sätter vi in?	Hur ska vi göra?	Vem ansvarar?	Tidplan för insats
Medvetna gruppindelningar	Vi delar upp barnen utifrån deras förmåga i mellanrumsprocesserna så barnen känner sig trygga	Vi pedagoger	1 månad
Uppföljning - sker på kort uppföljning i			
Hur?		Resultat	
Hur gjorde vi?		Hur har det gått?	
Skriv här...		Skriv här...	
Utvärdering - sker på våra studiedagar i maj:			

Resultat: Hur har ni arbetat för att nå ert mål? Hur har det gått att åtgärda era risker?	Analys: Varför blev det som det blev? Varför ser resultatet av de vidtagna åtgärderna ut som det gör?
<i>Skriv här...</i>	<i>Skriv här...</i>

Matris för förebyggande arbete (Skriv avdelningens namn)

I samband med kartläggningen har vi identifierat följande risker för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling:			
Identifierad risk:	En risk är att pedagogerna inte i tillräckligt stor utsträckning kan lyssna eller läsa av de yngre barnens röster var och en lika mycket		
Vid vår analys har vi identifierat följande orsaker till de risker som vi upptäckt i vår verksamhet:	En risk är att vi när vi är alla tillsammans och inte delar upp oss blir för många barn och då kan missa kroppsspråk och det som inte sägs verbalt hos barnen. Det finns också risk att vi är för få personal stundvis när någon är sjuk eller går på möte för att tillräckligt kunna lyssna in alla lika mycket. Vi har redan börjat tänka på att man kan ofta automatiskt lyssna mer på de som är verbala eller aktiva och missa mimik och kroppsspråk hos de tystare, ickeverbala. Detta anser vi att vi redan tänker på och jobbar utifrån att både läsa av kroppsspråk hos barnen och lära barnen läsa av varandras kroppsspråk.		
Vårt mål är att:	Vårt mål är att alla barnens röster ska bli lika värda och bli lyssnade på.		
För att åtgärda den risk vi identifierat planerar vi att genomföra följande insatser för att nå vårt mål:			
Vad?	Hur?	Vem?	När?
Vilken insats sätter vi in?	Hur ska vi göra?	Vem ansvarar?	Tidplan för insats
Vi använder tydliggörande pedagogik Vi delar gruppen i lagom mängd under dagen	Vi använder bildstöd så alla barn ges förutsättningar att förstå samt peka och visa vad de menar. Vi har bildstöd för dagens rutiner och för känslor Vi tänker på att bara ha några 4/5 barn i hallen i taget eller när man gör	Alla pedagoger	Konstant pågående

	projekt inne, delade samlingar		
Uppföljning - sker på kort uppföljning i			
Hur? Hur gjorde vi?		Resultat Hur har det gått?	
Skriv här...		Skriv här...	
Utvärdering - sker på våra studiedagar i maj:			
Resultat: Hur har ni arbetat för att nå ert mål? Hur har det gått att åtgärda era risker?		Analys: Varför blev det som det blev? Varför ser resultatet av de vidtagna åtgärderna ut som det gör?	
Skriv här...		Skriv här...	

Rutin för Kränkingsanmälan

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 kränkande behandling" 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 avslutat 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