

**PLAN MOT DISKRIMINERING,
TRAKASSERIER, SEXUELLA TRAKASSERIER
OCH KRÄNKANDE BEHANDLING
*HÖGBRUNNS FÖRSKOLA 25/26***



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	14
Följa upp och utvärdera:.....	16
Förebyggande arbete.....	17
Kartläggning av risker	17
Matris för förebyggande arbete	18
Rutin för Kränkingsanmälan	21
Bilaga 1 - Frågor i Prorenata vid anmälan.....	18

Grunduppgifter

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

Det är förskolans biträdande rektor som har det övergripande ansvaret för planen, som upprättades den 25/10/03 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 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:

En insats för att arbeta förebyggande med alla risker är att dela barngrupperna i mindre sammanhang stunder under dagarna. I de mindre sammanhangen har vi kunnat bemöta det individuella barnet utifrån hens utveckling och behov av lärande. Vi har skapat gynnsamma grupper där barnen får mötas och utvecklas utifrån sin proximala utvecklingszon. När vi reflekterat kring vårt förebyggande arbete har vi kunnat utveckla vår samsyn i förhållningssätt, bemötande samt kring förskolans rutiner och regler.

Vi har påbörjat ett arbete kring reflektionskultur för att utveckla vår samsyn och arbetssätt, vi ser dock att vi behöver fortsätta detta utvecklingsarbete under nästkommande läsår.

Under året har vi reflekterat kring enskilda diskrimineringsgrunder men inte berört alla diskrimineringsgrunderna på grund av bristande planering. det finns ett fortsatt behov av att reflektera kring alla diskrimineringsgrunderna för att ytterligare öka vår samsyn.

Främjande arbete:

Vi har organiserat för att skapa tydliga och begripliga sammanhang för barnen. Vi har inlyssnande förhållningssätt där vi ser den goda intentionen hos barn och pedagoger. Vi är nära barnen för att kunna vara stödjande i samspel och lek. Vi har arbetat med barnens egna berättande och reflekterande där alla barn fått möjlighet uttrycka sig, verbalt eller icke verbalt.

I förra årets plan hade vi många insatser vilket lett till att det är svårt att utvärdera och få ett tydligt resultat. Vi behöver bryta ner och fokusera mer detaljinriktat på de insatser som är viktigast för våra barngrupper här och nu.

Vi ser att barnen har fortsatt behov av att kunna identifiera sig i barnlitteratur och lekmaterial. Vi ser ett behov av att filma vårt förhållningssätt för att

synliggöra hur vi arbetar med de olika diskrimineringsgrunderna, fördjupa våra reflektioner och utöka vår samsyn.

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.

Högbrunns förskola främjande arbetssätt

Främjande arbetssätt

Vi pedagoger arbetar kontinuerligt med att utveckla inkluderande arbetssätt där varje barn kan delta och utmanas utifrån sin individuella utveckling och lärande. Vi utvecklar arbetssätt med tydliggörande pedagogik i form av tydlig övergripande organisation, strukturer och rutiner. Vi utvecklar ett tydligt förhållningssätt till barnen, tydliga rutiner och använder bildstöd för att främja begriplighet i förskolans olika sammanhang. Vi strävar efter att dela barngrupperna i mindre grupper där varje barn får känna delaktighet och inflytande över sin vardag i förskolan. Vi erbjuder variation i undervisningsform för att ta vara på varje barns intresse och engagemang och främja delaktighet.

Lärmiljöer och material

Vi strävar efter att erbjuda inspirerande och engagerande lärmiljöer både ute och inne. Vi utvecklar lärmiljöer med tillgängligt material med stor variation, material som är både avkodat och kodat, material som främjar barns identitetsskapande och sociala samspel. Vi reflekterar kring vårt förhållningssätt kring lärmiljöer för att kunna utveckla tydliga inspirerande mötesplatser som väcker barnens förundran och lust till lek och lärande.

Pedagogernas förhållningssätt

Vi utvecklar vårt inlyssnande förhållningssätt där vi strävar efter att alltid se den goda intentionen hos alla barn och vuxna. Vi strävar efter att bemöta barnen utifrån barnets bästa samt har ett tydligt, nyfiket och metalliserande förhållningssätt. Vi strävar efter att vara goda förebilder för barnen där vi bemöter barnen med vänligt och inkluderande språkbruk.

Vi arbetar för att vara nära barnen och stödja och utmana dem i samspel och lek. Vi arbetar med att främja barnens egna berättande och reflekterande där alla barn fått möjlighet uttrycka sig, verbalt eller icke verbalt. Vi reflekterar tillsammans med barnen för att utmana och utvidga deras perspektiv kring olikheter, dilemman och livsfrågor.

Kollegialt lärande - beprövad erfarenhet och vetenskaplig grund

Vi utvecklar vår beprövade erfarenhet och vår samsyn genom reflektion i arbetslagen, vi reflekterar kring etiska dilemman, diskrimineringsgrunderna, förhållningssätt etc. Vi arbetar för att filma eller observera varandra i olika situationer för att sedan reflektera kring förhållningssätt.

För att utvecklas utifrån vetenskaplig grund kan vi läsa artiklar och litteratur, exempelvis om diskrimineringsgrunderna och normkritiskt förhållningssätt

Förskolans främjande arbete kopplat till de olika diskrimineringsgrunderna

Etnicitet

Vi strävar efter att uppmärksamma varje barns hemspråk.

Vi strävar efter att erbjuda barnlitteratur, dockor och figurer i barnens lärmiljöer som synliggör olika utseenden och etniciteter.

Religion eller annan trosuppfattning

Pedagogerna utvecklar sin medvetenhet om att inte lägga in värderingar i barnens frågor. Vi strävar efter en öppen dialog med barnen där samtal om religion och tro får ta plats.

Kön

Vi pedagoger reflekterar kring hur vi uttrycker oss om bland annat barnens kläder och i barns lekar.

Vi strävar efter att tilltala alla barn med namn och undviker uttryck som "kom nu alla flickor"

På förskolan finns normkritisk barnlitteratur som vi läser samt använder oss av i boksamtal med barnen.

Sexuell läggning

Pedagogerna utvecklar sin medvetenhet om att inte lägga in värderingar i barnens frågor. Vi strävar efter en öppen dialog med barnen där samtal får ta plats.

På förskolan finns normkritisk barnlitteratur som vi läser samt använder oss av i boksamtal med barnen.

Vi pedagoger reflekterar kring hur vi uttrycker oss i barnens lekar.

Funktionsnedsättning

Pedagogerna utvecklar sin medvetenhet om att inte lägga in värderingar i barnens frågor. Vi strävar efter en öppen dialog med barnen där samtal får ta plats.

Vi strävar efter att erbjuda barnlitteratur, dockor och figurer i barnens lärmiljöer som synliggör olika utseenden och kroppar.

Ålder

Pedagogerna arbetar för att se varje barn som kompetent.

Pedagogerna skapar förutsättningar för att ge varje barn inflytande och påverkan oavsett ålder. Pedagogerna delar barnen i mindre undervisningsgrupper utifrån intressen, kunskaper, erfarenheter, förmågor etc. och inte utifrån ålder.

Könsidentitet och könsuttryck

Pedagogerna utvecklar sin medvetenhet om att inte lägga in värderingar i barnens frågor. Vi strävar efter en öppen dialog med barnen där samtal får ta plats.

På förskolan finns normkritisk barnlitteratur som vi läser samt använder oss av i boksamtal med barnen.

Vi pedagoger reflekterar kring hur vi uttrycker oss i barnens lekar. Vi eftersträvar att alla får vara sig själva.

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.

Matris för förebyggande arbete (Ljusglimten)

I samband med kartläggningen har vi identifierat följande risker för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling:			
Identifierad risk:	<i>Pedagogerna har inte tillräckliga kunskaper om diskrimineringsgrunden kön och sina egna normativa mönster för att kunna utmana barnen i normer kring kön och förhållningssättet till varandra.</i>		
Vid vår analys har vi identifierat följande orsaker till de risker som vi upptäckt i vår verksamhet:	<i>Vi har identifierat brister i våra kunskaper kring diskrimineringsgrunden kön och våra egna normativa mönster. Vi har behov av att observera varandra och reflektera kring case/litteratur för att utmana våra kunskaper och lära oss nytt.</i>		
Vårt mål är att:	Pedagogerna har ett normkritiskt förhållningssätt i samspel med barnen.		
För att åtgärda den risk vi identifierat planerar vi att genomföra följande insatser för att nå vårt mål:			
Vad? Vilken insats sätter vi in?	Hur? Hur ska vi göra?	Vem? Vem ansvarar?	När? Tidplan för insats
Läs och reflektera kring diskrimineringsgrunden Kön. Även case och litteratur kan läsas och reflekteras kring. Observerar varandra för att ge varandra feedback på förhållningssätt.	Vi reflekterar tillsammans i arbetslaget och bryter ner diskrimineringsgrunden för att få syn på våra egna normativa tankar och mönster. Vi avsätter tid där vi kan gå in och observera varandra 15 minuter vid olika tillfällen. Informationen sammanställs till en kort feedback till observerad pedagog.	Alla pedagoger i arbetslaget. Arbetslagsledare leder <i>Alla i arbetslaget.</i> <i>Rollerna tilldelas under gemensam PU-tid, dvs vem som observerar vem osv. samtalet.</i>	Avsatt tid under gemensam PU-tid <i>Observation planeras in under observerarens enskilda PU-tid. Feedback ges på nästkommande gemensam PU-tid.</i>
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?
<i>Skriv här...</i>	<i>Skriv här...</i>

Matris för förebyggande arbete (Solkatten)

I samband med kartläggningen har vi identifierat följande risker för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling:			
Identifiera risk:	Pedagogerna uppmärksammar inte de ickeverbala barnens kommunikation i tillräcklig utsträckning utifrån ålder.		
Vid vår analys har vi identifierat följande orsaker till de risker som vi upptäckt i vår verksamhet:	Barnen som besitter det verbala språket gör sig snabbt förstådda och bjuder in genom att kommunicera med ord. Risken är att vi pedagoger missar icke verbal kommunikation och att de barn som ännu inte besitter det verbala språket inte får samma möjligheter att göra sig förstådda och uttrycka sina behov, samt få delaktighet och inflytande.		
Vårt mål är att:	<i>Medvetet uppmärksamma all form av kommunikation som exempelvis mimik, kroppsspråk och sinnesstämning hos de barn som inte använder det verbala språket. Vi vill att alla barn ska ha samma möjligheter till att göra och känna sig förstådda, uttrycka sina behov och få inflytande och delaktighet.</i>		
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
<i>Pedagogerna arbetar för att se varje barn som kompetent. Pedagogerna skapar förutsättningar</i>	<i>Genom kontinuerlig reflektion i arbetslaget kring diskrimineringsgrunden ålder samt hur vi skapar förutsättningar för möjliggöra för</i>	<i>Alla i arbetslaget ansvarar för att delta i reflektioner och för bibehålla förhållningssätt kopplat till insatsen.</i>	<i>Vid gemensam PUT</i>

gar för att ge varje barn inflytande och påverkan oavsett ålder. (Tydliggöra nde pedagogik)	det individuella barnets kommunikation, exempelvis bildstöd, TAKK, tydliggörande pedagogik.		
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