

**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
Förskolans främjande arbete kopplat till de olika diskrimineringsgrunderna	14
Följa upp och utvärdera:.....	14
Förebyggande arbete.....	16
Kartläggning av risker	16
Matris för förebyggande arbete	17
Rutin för Kränkingsanmälan	27
Bilaga 1 - Frågor i Prorenata vid anmälan.....	18

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 3/10-25 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 på 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, 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:

De planerade åtgärderna från föregående utbildningsårs plan har till stor del genomförts. Flera av de insatser som genomförts har grundat sig på förändringar i pedagogers förhållningssätt till barnens lek och utbildning. Ett reflekterande, lyhört och närvarande förhållningssätt har bidragit till att ge barnen förutsättningar för en tryggare, mer lustfylld utbildning. Att skapa mindre sammanhang, använda tydliggörande pedagogik, synliggöra barnen för varandra och skapa en helhet med PDK:n, undervisning och barnens utbildning har varit framgångsfaktorer i arbetet med föregående utbildningsårs plan. Insatserna har lett fram till att flera risker har eliminerats och att omfattningen av andra risker har minskat. 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. 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 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. 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. 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 vad det främjande 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 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.

Släbro förskolas främjande arbetssätt

Främjande arbetssätt

Förskolans främjande arbetssätt syftar till att skapa goda möjligheter för tydlighet, samspel och relationsskapande. Arbetet grundar sig på en samsyn och utvecklas genom användandet av tydliggörande pedagogik (bildstöd med koppling till didaktiska frågorna), upprättandet och användandet av en superstruktur och skapandet av mindre sammanhang utifrån medvetna val och syften. Vi arbetar för att vara nyfikna, lyssnande pedagoger som är där barnen är, med en eller flera löpare. Arbetet ska vara kontinuerligt, med upprepningar och tryggheten att våga stanna kvar i det.

Lärmiljöer och material

Pedagogerna arbetar för att skapa tillåtande, inkluderande och tillgängliga material och miljöer för alla barn. Det innebär att det finns bildstöd tillgängligt, stöttande och vägledande pedagoger som är där barnen är, material som intresserar, är i barnens höjd och synliggör olikheter, vilket strävas efter i alla miljöer såväl inomhus som utomhus.

Pedagogernas förhållningssätt

Pedagogerna arbetar för att ständigt ha barnfokus, stötta och rikta barnens fokus till varandra och materialet. Pedagogerna reflekterar tillsammans för att utveckla undervisningen och utbildningen till att vara varierande i uttryckssätt, innehåll och material, vilket gör undervisningen individanpassad. Pedagogerna arbetar för att följa superstrukturer för organisation och rutiner genom att planera, genomföra och utvärdera verktyget.

Kollegialt lärande - beprövad erfarenhet och vetenskaplig grund

Möjligheter för kollegiala lärandeprocesser kopplat till främjande arbete och de 7 diskrimineringsgrunderna sker under den gemensamma reflektionen tillsammans i arbetslagen. Det främjande arbetet reflekteras i processen med det systematiska kvalitetsarbetet. Alla pedagoger läser artiklar/litteratur, undervisar i och diskuterar i grupper innehåll kopplat till "Språkets alla möjligheter" - reflektion tillsammans med barnen.

Förskolans främjande arbete kopplat till de olika diskrimineringsgrunderna

Etnicitet

Vi samtalar om olika språk och uppmuntrar barnen att använda alla sina språk. Vi arbetar för att erbjuda lärmiljöer och material som representerar en mångfald som alla barn kan känna igen sig i. Vi strävar efter att planera undervisningsinnehåll kopplat till respektive diskrimineringsgrund.

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. Vi strävar efter att planera undervisningsinnehåll kopplat till respektive diskrimineringsgrund.

Kön

Pedagogerna strävar efter att ställa nyfikna frågor till varandra, reflektera över sin professionella roll som pedagog 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. Vi strävar efter att planera undervisningsinnehåll kopplat till respektive diskrimineringsgrund.

Sexuell läggning

I undervisningen arbetar vi för att högläsning och arbete med berättande som synliggör olika sexuella läggningar ska vara en del av utbildningen. I utbildningen reflekterar vi tillsammans med barnen om vikten av att få tycka om och vara den man vill. Vi strävar efter att planera undervisningsinnehåll kopplat till respektive diskrimineringsgrund.

Funktionsnedsättning

Pedagogerna arbetar för att synliggöra och påvisa styrkan i olikheter. Vi arbetar för att introducera och arbeta med material som representerar olika funktionsvariationer. Vi strävar efter att planera undervisningsinnehåll kopplat till respektive diskrimineringsgrund.

Ålder

Pedagogerna reflekterar kring uppfattningar om ålder. Reflektionen syftar till att möjliggöra att barnen möts och utmanas där de befinner sig utan att begränsas utifrån uppfattningar om ålder. Vi strävar efter att planera undervisningsinnehåll kopplat till respektive diskrimineringsgrund.

Könsidentitet och könsuttryck

Pedagogerna strävar efter att bekräfta barnen för den person de är och inte deras kläder eller accessoarer. Vi strävar efter att reflektera kring hur vi kan planera undervisningsinnehåll kopplat till diskrimineringsgrunden.

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 (Katthult)

I samband med kartläggningen har vi identifierat följande risker för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling:			
Identifierad risk:	Pedagogerna har inte reflekterat tillräckligt kring material i våra lärmiljöer i förhållande till de olika diskrimineringsgrunderna.		
Vid vår analys har vi identifierat följande orsaker till de risker som vi upptäckt i vår verksamhet:	Material har tillförts utan djupare grundtanke kring diskrimineringsgrunderna.		
Vårt mål är att:	Skapa ett förhållningsätt hos oss själva att alltid reflektera kring, samt göra medvetna val, kring materialet vi introducerar.		
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
Vara närvarande och lyhörda pedagoger Läsa på om diskrimineringsgrunderna Reflektion kring material vi introducerar	Se över vår struktur Tillsammans på PUT och i vardagen	Pedagogerna på Katthult	Till uppföljning i december
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...	

Matris för förebyggande arbete (Törnrosdalen)

I samband med kartläggningen har vi identifierat följande risker för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling:			
Identifierad risk:	kön. Vi har inte haft tillräcklig reflektion kring hur vi arbetar med att motverka traditionella könsnormer.		
Vid vår analys har vi identifierat följande orsaker till de risker som vi upptäckt i vår verksamhet:	Vi arbetar medvetet men vi ser att vi behöver mer kunskap om vad det betyder i praktiken.		
Vårt mål är att:	Vi ska sträva efter att bekräfta barnen för den de är och utveckla sina förmågor och intressen med samma möjligheter och på lika villkor, oberoende av könstillhörighet.		
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
Pedagoger ska reflektera över vårt förhållningssätt och planera vårt undervisnings innehåll kopplat till diskrimineringsgrunden.	Pedagoger har läst/ läser olika vetenskapliga artiklar om hur vi ska arbeta normkritiskt. Vi läser normkritiska böcker för barnen.	Pedagogerna på Törnrosdalen	I helgrupp och i mindre grupper. Hösten 2025- sommaren 2026
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...	

Matris för förebyggande arbete (Körsbärsdalen)

I samband med kartläggningen har vi identifierat följande risker för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling:			
Identifierad risk:	Vi har inte haft tillräcklig reflektion kring hur vi arbetar med att motverka traditionella könsnormer.		
Vid vår analys har vi identifierat följande orsaker till de risker som vi upptäckt i vår verksamhet:	Vi tänker att vi arbetar medvetet men vi ser att vi inte har gjort någon analys kring detta.		
Vårt mål är att:	Vi ska ha mer medvetenhet kring vårt arbete med att motverka traditionella könsnormer.		
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
Vi observerar varandra	Fokuserar på hur vi pratar med barnen	Pedagogerna på Körsbärsdalen	Under höstterminen.
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...	

Matris för förebyggande arbete (Saltkråkan)

I samband med kartläggningen har vi identifierat följande risker för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling:			
Identifierad risk:	Pedagogerna har inte reflekterat tillräckligt kring materialet i våra lärmiljöer i förhållande till de olika diskrimineringsgrunderna		
Vid vår analys har vi identifierat följande orsaker till de risker som vi upptäckt i vår verksamhet:	Material har tillförts utan djupare grundtanke kring diskrimineringsgrunderna		
Vårt mål är att:	Skapa ett förhållningssätt hos oss själva att alltid reflektera kring, samt göra medvetna val, kring materialet vi introducerar		
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
Vara närvarande och lyhörda pedagoger Läsa på om diskrimineringsgrunderna Reflektion kring material vi introducerar	Se över vår struktur Tillsammans på PUT och i vardagen	Pedagogerna på Saltkråkan	Till uppföljning i december
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...	

Matris för förebyggande arbete (Lönneberga)

I samband med kartläggningen har vi identifierat följande risker för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling:			
Identifierad risk:	Pedagoger behöver lära sig mer om diskrimineringsgrunderna.		
Vid vår analys har vi identifierat följande orsaker till de risker som vi upptäckt i vår verksamhet:	Vi vet mer om vissa diskrimineringsgrunder än andra.		
Vårt mål är att:	lära oss mera om det och kunna använda de kunskaperna.		
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
Vi väljer ut olika diskrimineringsgrunder att diskutera på vår PUT.	Vi väljer ut olika diskrimineringsgrunder att diskutera på vår PUT.	Pedagogerna på Lönneberga	Under hela ht-25 kontinuerligt hela tiden.
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...	

Matris för förebyggande arbete (Villekulla)

I samband med kartläggningen har vi identifierat följande risker för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling:			
Identifierad risk:	Pedagogerna gör för svår undervisningsplanering, som inte passar barnens utvecklingsnivå där de befinner sig just nu.		
Vid vår analys har vi identifierat följande orsaker till de risker som vi upptäckt i vår verksamhet:	Undervisningsplaneringarna tenderar att begränsas utifrån uppfattning om ålder och inte utifrån barnens utvecklingsnivå.		
Vårt mål är att:	Vi pedagoger ser till att planeringen till undervisningen ligger på rätt nivå. Vi strävar efter att vi befinner oss på rätt utvecklingsnivå.		
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
Använda tydliga bilder och rutiner.	Observationer, reflektioner	Pedagogerna på Villekulla	Hösttermin 25
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...	

Matris för förebyggande arbete (Vimmerby)

I samband med kartläggningen har vi identifierat följande risker för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling:			
Identifierad risk:	Pedagogerna reflekterar inte tillräckligt kring hur vi bemöter frågor om funktionsnedsättningar.		
Vid vår analys har vi identifierat följande orsaker till de risker som vi upptäckt i vår verksamhet:	Pedagogerna har till viss del varit passiva i vårt förhållningssätt med osäkerhet för att föra över ett vuxenperspektiv.		
Vårt mål är att:	Pedagogerna har genomfört tillräcklig reflektion för att kunna vara aktiva i vårt bemötande och förhållningssätt vid frågor om funktionsnedsättningar.		
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
Vi reflekterar på gemensam PUT.	Vi reflekterar utifrån vetenskaplig litteratur och/eller annat material.	Alla pedagoger på Vimmerby.	Nästa uppföljning
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...	

Matris för förebyggande arbete (Mattisborgen)

I samband med kartläggningen har vi identifierat följande risker för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling:			
Identifierad risk:	Vi har inte haft tillräcklig reflektion och kunskap kring hur vi arbetar med etnicitet.		
Vid vår analys har vi identifierat följande orsaker till de risker som vi upptäckt i vår verksamhet:	Vi tänker att vi arbetar medvetet men vi ser att vi inte har gjort någon analys kring detta.		
Vårt mål är att:	Vi ska ha mer medvetenhet kring vårt arbete med etnicitet.		
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
Observationer och få mer kunskap samt vara nyfikna.	Vara mer nyfikna och ställa fler frågor.	Pedagogerna på Mattisborgen	östterminen
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...	

Matris för förebyggande arbete (Junibacken)

I samband med kartläggningen har vi identifierat följande risker för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling:			
Identifierad risk:	Utifrån observationer har vi sett att vi ibland använder orden killar och tjejer när vi ropar på barnen(kön)		
Vid vår analys har vi identifierat följande orsaker till de risker som vi upptäckt i vår verksamhet:	Vi pedagoger behöver bli mer medvetna hur vi tilltalar barnen.		
Vårt mål är att:	<i>Vi ska motverka traditionella könsmönster.</i>		
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
Vi ska motverka traditionella könsmönster.	Reflektera kring tex. Pino. Är det en flicka eller pojke?	Pedagogerna på Junibacken	Hela terminen
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...	

Matris för förebyggande arbete (Bullerbyn)

I samband med kartläggningen har vi identifierat följande risker för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling:			
Identifierad risk:	Vi har inte, i vårt arbetslag, på ett djupare plan diskuterat hur vi ser på eller ska arbeta med hur vi stöttar barnen i att bredda sina förmågor och intressen utan att begränsas av könsstereotypa uppfattningar.		
Vid vår analys har vi identifierat följande orsaker till de risker som vi upptäckt i vår verksamhet:	Vi har fokuserat på att diskutera och hitta strukturer och därför inte tillräckligt diskuterat vår syn på könsstereotypa uppfattningar.		
Vårt mål är att:	Hitta en gemensam syn och förhållningssätt så att vi kan utmana barnen där de befinner sig.		
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
Vi behöver diskutera fram ett gemensamt förhållningssätt.	Vi behöver läsa artiklar kring ämnet.	Pedagogerna på Bullerbyn	Till nästa uppföljning.
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