

PLAN MOT DISKRIMINERING, TRAKASSERIER, SEXUELLA TRAKASSERIER OCH KRÄNKANDE BEHANDLING

Daldockans förskola okt 2023-okt 2024



Innehållsförteckning

Grunduppgifter.....	3
Syfte.....	3
Bakgrund	3
Skollagen	4
Diskrimineringslagen	4
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
Redogörelse för enhetens uppföljning av föregående års plan.....	11
Förebyggande arbete.....	15
Kartläggning av risker	15
Analys av orsaker	16
Sätta mål och besluta om åtgärder	17
Följa upp och utvärdera.....	20
Rutiner för akuta händelser	21
Barn upplever sig utsatt av annat barn	21
Barn upplever sig utsatt av personal	21
Dokumentation av anmälan och utredning.....	22
Anmälan via Trygghetswebben	22

Grunduppgifter

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

Det är förskolans biträdande rektor som har det övergripande ansvaret för planen, som upprättades den 09 oktober 2023 och gäller i ett år.

Förskolan Daldockans 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 plats samt på förskolans webbsida.

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

En uppföljning och utvärdering av årets planerade insatser genomförs vid 4 tillfällen uppföljning sker i december och i mars samt att utvärdering sker 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 all som berörs, såväl barn som vuxna, involveras och har möjlighet att få komma till tals.

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

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

Bakgrund

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

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

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

Alla som arbetar i förskolan ska främja alla människors lika värde. Inget barn i förskolan bli utsatt för diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder, hos barnet eller någon som barnet har anknytning till, eller för annan kränkande behandling.

Skollagen

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

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

Arbetet mot kränkande behandling ska dokumenteras i en årlig plan.

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

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

Diskrimineringslagen

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

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

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

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

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

Arbetet med aktiva åtgärder mot diskriminering ska dokumenteras löpande.

Definitioner

Vad är diskriminering?

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

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

Eftersom diskriminering handlar om missgynnande förutsätter det någon form av maktförhållande mellan den som utsätter och den som utsätts. Det är således personal, 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.

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

Sexuella trakasserier

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

Diskrimineringsgrunderna

Det finns sju diskrimineringsgrunder i Diskrimineringslagen. Dessa är:

Etnicitet

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

Religion eller annan trosuppfattning

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

Kön

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

Sexuell läggning

Med detta avses homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning

Funktionsnedsättning

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

Ålder

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

Könsidentitet och könsuttryck

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

Vad innebär kränkande behandling?

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

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

Enhetens rutiner för arbetet med planen

På förskolan finns en barnhälsogrupp (pedagoger tillsammans med biträdande rektor och specialpedagog) som särskilt fördjupar och förankrar arbetet med plan mot diskriminering och kränkande behandling. Biträdande rektor har under året ansvar för att planen hålls levande samt att relevanta insatser sätts in i god tid.

Pedagogerna arbetar aktivt med att förankra likabehandlingsplanen i den dagliga verksamheten. Målet mot normer och värden 23/24: "Förskolan ska ge varje barn förutsättningar att utveckla förmåga att ta hänsyn till och leva sig in i andra människors situation samt vilja att hjälpa andra". All personal är väl förtrogen med vad som står i planen och agerar omedelbart när trakasserier eller kränkningar uppstår. Personalen reflekterar regelbundet kring frågor som berör vårt likabehandlingsarbete. Pedagogerna skriver incidentrapporter då otrygghet, oro eller konflikter upplevts och inträffat. Dessa följs sedan upp och blir en del av kartläggningen.

Barnen görs delaktiga genom trygghetsvandringar och trivselfrågor, som är en del av vår kartläggning. Dessa kan ske rent fysiskt i förskolans miljöer eller genom samtal och diskussioner, enskilt och i grupp. I dialog med barnen kan vi identifiera riskområden eller få reda på vilka insatser vi kan behöva sätta in. Resultatet av detta ligger till grund för vårt fortsatta arbete. Genom det systematiska kvalitetsarbetet blir barnen delaktiga mot målen i SKA.

Det ligger i allas ansvar att göra barn och vårdnadshavare delaktiga i arbetet. Planen finns på hemsidan på Schoolsoft samt i utskrivet format på varje avdelning. På föräldramöte och på öppet hus ges vårdnadshavarna möjlighet att ta del av vårt arbete med likabehandlingsplanen. Vi arbetar med att följa upp resultatet i den centrala enkäten som vårdnadshavare fyller i varje år. Enkäten sammanställs, analyseras och därefter tar pedagogerna fram insatser för fortsatt arbete framåt.

Vi utgår från årsplaneringen för att påvisa systematiken i arbetet.

Juli	Augusti	September	Oktober	November	December
		Kartläggning och analys av risker	Ny plan mot diskriminering och kränkande behandling skrivs Planen tas upp på vårdnadshavare möte	Alla pedagoger tar del av PDK	Uppföljning av Plan mot diskriminering och kränkande behandling.

Januari	Februari	Mars	April	Maj	Juni
	Trygghetsvandring i slutet på februari Trivsselfrågor Observationsfokus	Uppföljning av mål och analys av kartläggningen. Insatser att arbeta med	Central enkät till vårdnadshavare	Utvärdering av PDK samt av vårdnadshavare enkäten	

Redogörelse för enhetens uppföljning av föregående års 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. Här kan man också resonera över varför resultaten av de vidtagna åtgärderna ser ut som de gör.

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

Under det gångna utbildningsåret har delar av planen och vissa insatser arbetats med och följts upp. Vid utvärderingen framkommer det att delar av planen är för avancerad för att på ett konkret sätt kunna överföra till det dagliga arbetet. Den innehåller även för många insatser kopplade till de olika målen för att insatserna ska kunna följas upp på ett bra sätt. En av de insatser som under det gångna året har arbetats med är att dela in barnen i mindre grupper för att på så sätt kunna vara närvarande som pedagog tillsammans med barnen. Det är en insats som har följts upp i barnhälsogruppen samt på APT och liknande forum. I utvärderingen framkommer det att det är en framgångsfaktor när det kommer till att upptäcka och förebygga kränkningar i barngruppen. På förskolan har vi även påbörjat ett arbete med att utveckla ett gemensamt förhållningssätt på förskolan. Fokus har legat på hur ett utvecklingsstödjande förhållningssätt kan vara stödjande i arbetet med barnen. Både när det gäller att se alla barn och deras behov samt när det kommer till att arbeta förebyggande med till exempel konflikthantering.

I utvärderingen framkommer det att det saknas kunskap hos en del pedagoger när det kommer till att implementera plan mot diskriminering och kränkande behandling i det dagliga arbetet. Det sker arbete utifrån planen, men det är inte alltid på ett medvetet sätt.

Planen har varit stor med många mål, svår att greppa och jobba med, dessutom har den inte varit en del av det systematiska kvalitetsarbetet. Några av pedagogerna på förskolan har inte ens känt till planen. Incidentrapporter har skrivits under det gångna året men vi ser brister i uppföljning och utvärdering av detta. Delar av planen arbetas med utifrån de nationella målen,

men det finns inte en tydlig medvetenhet kring att det arbetet är kopplat till plan mot diskriminering och kränkande behandling. Planen behöver lyftas fram för diskussion och reflektion i den gemensamma PUT:en. Utifrån årshjulet ser vi pedagoger till att göra arbetet levande i den dagliga verksamheten. Vi ser till att använda den enskilda PUT:en till arbetet med planen samt att ta hjälp av barnhälsogruppen.

Trygghetsvandringar och barnintervjuer har genomförts under året, arbetet finns med i SKA-arbetet för att reflektera och utvärdera kring. Detta borde finnas med ännu mer i PUT:en och tydliggöra vad som förväntas vid varje PUT-tillfälle. Agenda för gemensam PUT har funnits i SKA, men att planen inte varit med på agendan och behöver skrivas till för att bli mer levande i arbetslagen.

Exempel på förebyggande åtgärder och uppföljning av dessa:

Gemensamt förhållningssätt på hela förskolan med fokus på att vara närvarande med barnen

Det finns brister, framför allt ute på gårdarna. Pedagogerna samlas med varandra, i stället för att vara fördelade bland barnen. Vi behöver reflektera kring det mer, i helhet på APT/Studiedagar och i arbetslagen. Vi behöver få i gång det praktiska arbetssättet så att vi vågar vara raka och tydliga i kommunikation med varandra.

Utveckla vårt arbete med trygghetsvandringar

Vi ser exempelvis att trygghetsvandringar och barnintervjuer görs med att vi inte har någon bra rutin för att följa upp eller arbeta vidare med dessa. Det har sett olika ut i olika arbetslag. I arbetslag som har reflekterat och anpassat syns skillnader i barngruppen, ex. att barnen knackar innan de går in i ett rum eller toaletten.

Plan mot diskriminering och kränkande behandling läggs in i utbildningsplanen med en tydlig årsplan för att på så vis bli en del av det systematiska kvalitetsarbetet.

Behöver komma in i SKA-mallen

Vid utvärderingen framkommer det att delar av planen är för avancerad och med det menar vi:

Pedagogerna måste vara medvetna om vilken maktposition de har gentemot barnen. -Hur upplever barnen oss pedagoger, Hur uttrycker vi oss med röstläge och kroppsspråk.

Pedagogerna ser den goda intentionen i varje barn och arbetar aktivt för att inget barn ska få en negativ stämpel.

Pedagogerna skapar tillitsfulla relationer där varje barn bemöts med tilltro och får känna sig som en tillgång i gruppen. Tänka på att alltid skilja på handling och person.

Alla dessa frågor måste komma upp i reflektion på PUT. Vissa arbetslag har kommit längre än andra. Men vi har inte medvetet haft dessa frågor med oss. Vi har under året inte haft några utvecklingsgrupper där pedagoger möts i tvärgrupper för att reflektera kring olika frågor. I det förebyggande ser vi behovet av att lyfta rollen som pedagog/professionell och komma bort från det personliga. I reflektion ser vi behov av att frågor kring förhållningssätt kommer upp på agendan och att vi vågar ta upp exempel med varandra. Det finns även brister i att våga ta upp saker i stunden och stå upp för barnen, men detta tänker vi förenklas av en starkare reflektions och -professionskultur.

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.

Kön

- Vi väljer litteratur ur ett genusperspektiv
- Vi identifierar risker i hur pedagoger och vårdnadshavare uttrycker sig gentemot barnen. Ex. kring könskodade kläder.

Könsidentitet och könsuttryck

- Vi har en medvetenhet kring vilka utklädningskläder barnen har tillgång till. Det ska finnas möjlighet att testa olika könsuttryck i leken.
- Vi använder pratkartor i rollek för att få ett stöd i samtal kring olika roller i leken.

Etnicitet

- Vi identifierar när barnen utesluter varandra utifrån etnicitet. Vi avdramatiserar, hjälper till med att ge perspektiv och begrepp och vänder olikheter till något positivt.
- Vi tar in ord från barnens hemspråk i utbildning och undervisning.

Religion eller annan trosuppfattning

- Vi pratar och reflekterar med barnen kring deras egna tankar och frågor. Vi vågar ta vara på barnens nyfikenhet och samtala om dessa frågor.

Funktionsnedsättningar

- Barn i behov av särskilt stöd på alla avdelningar ska få anpassningar i verksamheten. Det kan handla om bildschema för att göra dagen begriplig, bildstöd, teckenstöd, pratkartor och tydlig lärmiljö. Samt ett förhållningsätt där pedagogerna ser och följer barnets intention och gör individuella anpassningar.
- Barn i behov av särskilt stöd identifieras tidigt och det finns ett tydligt arbetssätt för att ta fram handlingsplaner och få alla i arbetslaget delaktiga i arbetet.

Sexuell läggning

- Vi läser böcker kring olika familjekonstellationer samt uppmuntrar detta i barnens lek.
- Vi identifierar risker i hur pedagoger och vårdnadshavare uttrycker sig gentemot barnen.

Ålder

- Vi identifierar när barnen utesluter varandra utifrån ålder. Vi avdramatiserar, hjälper till med att ge perspektiv och begrepp och vänder olikheter till något positivt.
- Ibland är det motiverat att arbeta med åldershomogena barngrupper.

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

Kartläggning av risker

Som grund för förebyggande åtgärder ska den egna verksamheten undersökas.

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

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

Vi har använt följande metoder vid vår kartläggning:

- Trygghetsvandring - pedagogernas kartläggning (reflektion)
- Trygghetsvandring - barnens kartläggning genom att gå runt i olika rum
- Föräldraenkät
- Barnhälsogrupp
- Observation
- Incidentrapport

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

- Pedagogernas rastperiod är inte alltid välplanerad/strukturerad - både utifrån barnens aktiviteter och pedagogernas rastschema. Detta kan medföra att risken för kränkande behandling ökar.
- Vi pedagoger är inte alltid där barnen är.
- Vi pedagoger är inte alltid delaktiga i barnens aktiviteter/lek.
- Innehållet i denna plan samt hur det konkreta likabehandlingsarbetet ska genomföras är inte tillräckligt förankrat bland pedagogerna.

Analys av orsaker

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

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

Identifierad risk

Pedagogernas rastperiod är inte alltid välplanerad/strukturerad - både utifrån barnens aktiviteter och pedagogernas rastschema. Detta kan medföra att risken för kränkande behandling ökar.

Orsaker till ovanstående risk

- Rasterna är inte beslutade utifrån barnens bästa
- Vi följer inte upp hur rastschemat fungerar. Utvärdering saknas.
- Vi samarbetar inte över avdelningar kring raster.
- Vi har inte kartlagt bra "rastaktiviteter" för barnen. Ex. utevistelse, spännande material vid bordet som bara är tillgängligt just då.
- Flexibilitet och anpassningar för olika dagar saknas.

Identifierad risk

Vi pedagoger är inte alltid där barnen är.

Orsaker till ovanstående risk

- Det finns pedagogiska frågor som pedagogerna behöver prata med varandra om medan de är i barngrupp.
- Kommunikationen om vilken pedagog som ska vara på vilket ställe behöver stärkas upp. Likaså vem som är med barnen i aktivitet och vem som ex. svarar i telefon, hämtar frukt (löpare/stubbe-modell).

Identifierad risk

Vi pedagoger är inte alltid delaktiga i barnens aktiviteter/lek.

Vårdnadshavare får inte fortlöpande information om sitt barns tillvaro på förskolan.

Orsaker till ovanstående risk

- Medvetenheten behöver öka om vikten av att vara en närvarande pedagog och vad det ger - både för att följa barnens intressen, få syn på kränkningar samt förebygga.

- Den kollegiala reflektionen kring vikten av närvarande pedagoger och vårt förhållningssätt behöver hållas levande genom PUT. I arbetslag som reflekterat mycket kring det syns skillnaden.
- Vi håller inte alltid i det vi har bestämt genom att påminna varandra i den aktuella situationen.
- Vi måste bli mycket bättre på att skriva ner varje barns dag i dagsschemat för att underlätta överlämningar mellan avdelningarna.
- Om det sker någon incident som jag/vi anser vara av särskilt intresse för vårdnadshavare bör vi sms:a eller ringa innan överlämning.

Identifierad risk

Innehållet i denna plan samt hur det konkreta likabehandlingsarbetet ska genomföras är inte tillräckligt förankrat bland pedagogerna.

Orsaker till ovanstående risk

- Ständiga byten av biträdande rektor gör att det inte blir en röd tråd i likabehandlingsarbetet
- Arbetet med planen har inte varit en naturlig del av det systematiska kvalitetsarbetet.

Sätta mål och besluta om åtgärder

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

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

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

Vid vår analys har vi identifierat följande orsaker till de risker som vi upptäckt i vår verksamhet:

Under vår pedagogiska utvecklingstid i arbetslagen (PUT) har vi inte kontinuerligt reflekterat kring likabehandling och hur vi konkret ska arbeta. Årshjulet kring likabehandling är ännu inte inarbetat hos alla i arbetslaget och

alla är inte tillräckligt bekanta med innehållet i planen. Det saknas arbetsverktyg på förskolan kring metoder som trygghetsvandringar och barnintervjuer samt hur dessa sammanställs och följs upp. Pedagogernas förhållningssätt har diskuterats under PUT, men det saknas systematik, uppföljning och återkoppling kring det. Organisation och planering kring raster har inte heller förekommit systematiskt under PUT. Här har det framför allt funnits brister kring uppföljning av det rastschema som är beslutat i början av terminen. Vissa arbetslag har saknat systematik kring barnens aktiviteter under rastperioden samt samarbete mellan avdelningar och grupper.

Kommunikationen mellan pedagogerna i det dagliga arbetet är inte tillräckligt tydlig och förankrad. Det saknas ibland mod att påminna en kollega om förhållningssätt och aktiv närvaro med barnen. Det saknas ibland rutin för kommunikation kring hur pedagogerna ska fördela sig och vilka roller var och en ska ha i det dagliga arbetet - här och nu.

Vårt mål är att:

- All personal är insatt i planen mot diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling samt årshjulet för arbetet med likabehandling.
- All personal tar gemensamt ansvar för arbetet.
- Alla arbetslag följer årshjulet för likabehandlingsarbetet på PUT.

Som förbyggande åtgärd för att komma till rätta med den risk vi identifierat planerar vi att genomföra följande insatser:

- Läsning av planen för alla i uppstarten av läsåret. Arbetet med likabehandling planeras in under året samt följs upp kontinuerligt.

Identifierad risk: Innehållet i denna plan samt hur det konkreta likabehandlingsarbetet ska genomföras är inte tillräckligt förankrat bland pedagogerna.

Vårt mål är att:

- Alla arbetslag arbetar aktivt och systematiskt på PUT med rastplanering/organisation och pedagogernas förhållningssätt/kommunikation.
- Kommunikationen mellan pedagogerna i det dagliga samarbetet är tydligt stärkt.

Som förbyggande åtgärd för att komma till rätta med den risk vi identifierat planerar vi att genomföra följande insatser:

- Organisation, förhållningssätt och kommunikation sätts in som prioriterade områden i det systematiska kvalitetsarbetet (SKA). Vetenskapliga artiklar används som reflektionsunderlag för alla arbetslag.

Vad	Hur	Vem	När
Vilken åtgärd sätter vi in?	Hur ska vi göra?	Vem ansvarar?	Tidplan för insats
All personal läser denna plan	"Läxa" till PUT	Arbetslagsledarna sätter ett gemensamt datum. Alla personal ansvarar för att ha läst.	Oktober/ november
Likabehandlingsarbetet blir del av PUT	PUT-Kalendarie skapas	Biträdande rektor och arbetslagsledarna. Görs på Kvalitetsgrupp.	Oktober/ november
Organisation, förhållningssätt och kommunikation (Daldockans fokusområden i likabehandling) blir del av SKA-målen.	Skrivs in i SKA-mall. Tematillfällen kring dessa mål läggs in i PUT-kalendariet Vetenskaplig artikel väljs.	Biträdande rektor och arbetslagsledarna Görs på Kvalitetsgrupp.	Oktober/ november
Arbetet med årets fokusmål planeras och genomförs.	Planering och genomförande under PUT utifrån arbetslagets nuläge. (temaveckor).	Arbetslagsledaren i samråd med arbetslaget	Uppstart i september. Arbeta under hela läsåret.

Tydliga överlämningar mellan avdelningarna,	Skriv ner varje barns dag på dagschemat.	Alla pedagoger.	Hela läsåret.
---	--	-----------------	---------------

Uppföljning

Hur och när följer vi upp resultatet av åtgärden?

Åtgärder följs upp i december och mars samt utvärderas i maj enligt årsplanen.

Följa upp och utvärdera

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

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

Rutiner för akuta händelser

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

Barn upplever sig utsatt av annat barn

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

1. All personal som får signaler om att ett barn upplevt sig utsatt ska skyndsamt anmäla detta till rektor. I samband med anmälan ska personalen fylla i blankett 1 - anmälan om kränkande behandling.
2. När rektor får vetskap om att ett barn upplevt sig utsatt ska hen skyndsamt anmäla detta vidare till huvudmannen. Anmälan görs genom att rektor undertecknar blankett 1 - anmälan om kränkande behandling och skickar den till registrator på Division Utbildning som delger skolchef.
3. Den personal som har fått information om att barnet upplevt sig utsatt inleder skyndsamt en utredning av händelsen och vidtar åtgärder för att förebygga och förhindra liknande händelser. Utredningen (samtal med berörda barn och vårdnadshavare) dokumenteras i blankett 2-3.
4. De åtgärder som vidtas för att komma till rätt med eventuella kränkningar/trakasserier ska följas upp. Vid uppföljning används blankett 5 och rektor fattar beslut om ärendet ska avslutas.

Barn upplever sig utsatt av personal

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

1. All personal som får signaler om att barn upplevt sig utsatt av personal ska skyndsamt anmäla detta till rektor. Om det är rektor som upplevs utsätta görs anmälan till skolchef. I samband med anmälan ska personalen fylla i blankett 1 - anmälan om kränkande behandling.
2. När rektor får signal om att ett barn upplevt sig utsatt av personal ska hen skyndsamt anmäla detta till huvudmannen. Anmälan görs genom att skicka in blankett 1 - anmälan om kränkande behandling, till DU:s registrator.
3. Rektor ska skyndsamt inleda en utredning av händelsen och vidta åtgärder för att förebygga och förhindra liknande händelser. Utredningen (samtal

med berört barn, vårdnadshavare och aktuell personal) dokumenteras i blankett 2 och 4.

4. Observera att ärende där personal upplevts utsätta alltid ska utredas av rektor. Ärende där rektor upplevs utsätta utreds av skolchef. Vid behov tar rektor/skolchef stöd av HR.
5. De åtgärder som vidtas för att komma till rätta med eventuella kränkningar/trakasserier ska följas upp. Vid uppföljning används blankett 5 och rektor fattar beslut om ärendet ska avslutas.

Dokumentation av anmälan och utredning

Division Utbildning har ett centralt framtaget underlag för den dokumentation som ska göras om ett barn upplever sig utsatt för kränkningar eller trakasserier/sexuella trakasserier.

Underlaget består av ett antal blanketter för anmälan, utredning och uppföljning av ärenden, samt ett stödmaterial i form av en vägledning till hur respektive blankett ska fyllas i och hanteras.

Blanketter och stödmaterial hittar du som personal på IN. Länken finns i ett block till höger på Division Utbildnings startsida (där man också hittar Schoolsoft, klagomålshanteringen med mera)

Anmälan via Trygghetswebben

Nyköpings kommun har ett digitalt verktyg för anmälan av kränkande behandling och trakasserier, kallat Trygghetswebben.

Trygghetswebben når man via kommunens webbsida nykoping.se.

Denna tjänst kan användas av alla privatpersoner som på något sätt har fått information om att ett barn eller en elev upplevt sig utsatt för kränkande behandling eller trakasserier. Personal som arbetar inom Nyköpings kommun ska inte använda sig av Trygghetswebben för att anmäla ärenden, utan följer den rutin som beskrivits ovan.

När en anmälan tas emot via Trygghetswebben skickas denna till den berörda förskolan/skolan för utredning. Om ett ärende redan pågår avseende den anmälda händelsen kan uppgifterna i anmälan föras över till detta ärende. Om det inte finns något pågående ärende på förskolan ska ett ärende skyndsamt inledas. Anmälan till Trygghetswebben ersätter då blankett 1 och förskolan följer därefter sin normala rutin för att utreda, vidta åtgärder och följa upp ärendet.