

# PLAN MOT DISKRIMINERING, TRAKASSERIER, SEXUELLA TRAKASSERIER OCH KRÄNKANDE BEHANDLING

KANNTORP FÖRSKOLA



## Innehållsförteckning

Grunduppgifter.....	3
Syfte.....	3
Bakgrund .....	4
Skollagen .....	4
Diskrimineringslagen .....	5
Definitioner.....	5
Vad är diskriminering? .....	5
Olika former av diskriminering .....	6
Diskrimineringsgrunderna.....	6
Vad innebär kränkande behandling?.....	7
Enhetens rutiner för arbetet med planen .....	8
Redogörelse för enhetens uppföljning av föregående års plan.....	10
Främjande arbete .....	11
Förebyggande arbete.....	12
Kartläggning av risker .....	12
Analys av orsaker .....	13
Sätta mål och besluta om åtgärder .....	14
Följa upp och utvärdera.....	20
Rutiner för akuta händelser .....	22
Barn upplever sig utsatt av annat barn .....	22
Barn upplever sig utsatt av personal.....	22
Dokumentation av anmälan och utredning.....	23
Anmälan via Trygghetswebben .....	23
Bilagor 1-5 för kartläggning	

## **Grunduppgifter**

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

Det är förskolans biträdande rektor som har det övergripande ansvaret för planen, som upprättades den 31/10-24 och gäller i ett år.

Förskolan Kanntorps 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 i varje hall, samt på förskolans webbsida.

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

En uppföljning och utvärdering av årets planerade insatser genomförs vid samma tillfälle.

## **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 skäliga 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



### Uppdelning skolledning/personal:

Det är pedagogernas ansvar att planen följs upp som planerat och att planen blir ett levande dokument i verksamheten samt att alla känner till dess innehåll och rutin.

Värdegrundsgruppen har ett huvudansvar att samla in frågor rörande frågor kring plan mot diskriminering och kränkande behandling och att beslutande insatser följs. Skolledningen ansvarar för att tid finns för pedagoger att genomföra dessa åtgärder/insatser.

### Metoder:

Vi använder oss av trygghetsvandring, observationer, enkät för vårdnadshavare, genom samtal i vardagen, trivsselfrågor, handlingsplaner, intervjuer med mera. Vi startar läsåret med ett uppstartssamtal för barn som kommer tillbaka efter sommarledighet och introduktionssamtal för nya barn. Vi har gjort en årsplan där vi planerat in när allt ska genomföras.

### Vårdnadshavare:

Vi informerar om planen på föräldramötet, vid introduktion och överskolningssamtal. Planen är också uppsatt i hallen och den finns på förskolans lärplattform Schoolsoft. Vi beskriver vårt arbete enligt planen på förskolans lärplattform samt genom dokumentation kring mål och projekt.



<b>Augusti</b>	<b>September</b>	<b>Okt</b>	<b>Nov</b>	<b>Dec</b>	<b>Jan</b>
<p>Undersök och analysera risker och hinder.</p> <p>Fokusera på att bygga relationer med alla barn och mellan alla barn. Förtroendeskapa.</p>	<p>Undersök och analysera risker och hinder. Barnskyddsrund.</p> <p>Trygghetsvandringar, barnobservationer. Använd bilaga "trivselfrågor".</p>	<p>En ny plan upprättas med mål och insatser.</p> <p>Planen kommuniceras.</p>		Uppföljning och analys.	
<b>Februari</b>	<b>Mars</b>	<b>April</b>	<b>Maj</b>	<b>Juni</b>	<b>Juli</b>
<p>Central enkät till vårdnadshavare.</p> <p>Trygghetsvandringar, barnobservationer. Använd bilaga "trivselfrågor".</p> <p>Utvecklingssamtal.</p>	Uppföljning och analys tillsammans med resultatet av vårdnadshavarenkäten.		Utvärdering.		

# Redogörelse för enhetens uppföljning av föregående års plan

För att säkerställa att arbetet kring plan mot diskriminering och kränkande behandling genomförs systematiskt och strukturerat ska förskolan varje år utvärdera de insatser som genomfördes föregående år.

Att utvärdera innebär att vi granskar det vi beslutat för att se dels om åtgärderna genomfördes så som det var planerat, dels hur resultatet av åtgärderna blev.

## **Utvärdering av föregående års mål: 241031**

### **Alla barn ska känna sig trygga på hela förskolan.**

*Resultat: Vårdnadshavare uttrycker att de känner sig trygga med att lämna sina barn på förskolan och vi kan uppleva att barnen själva upplever sig trygga genom våra samtalsunderlag med barnen. Vi har tydliga rutiner för hur pedagoger delar upp sig både inom- och utomhus vilket gör att vi kan vara närvarande där barnen är och kan stötta och motverka att konflikter och incidenter uppstår. Vi behöver fortfarande ha dialog kring vad det innebär konkret att vara närvarande tillsammans med barnen. Barnen bär alltid västar vid utevistelse.*

### **Alla pedagoger ska ha kunskap om och känna till de lagar och rutiner vi har att förhålla oss till kring området för plan mot diskriminering och kränkande behandling. Planen ska vara en del av det systematiska kvalitetsarbetet.**

*Resultat: Pedagoger är inte trygga och säkra i arbetet kring plan mot diskriminering och kränkande behandling och planen och värdegrundsarbetet upplevs inte löpa som en röd tråd i det dagliga arbetet och syns då inte heller i det systematiska kvalitetsarbetet. En del av arbetet upplevs vara pedagogbundet. Alla pedagoger efterlever inte det vi kommit överens om genom samtal om samsyn och alla pedagoger lever inte upp till värdegrundsarbetet. Här ser och hör vi att vi tillsammans behöver fortsätta vårt arbete med att göra Plan mot diskriminering och kränkande behandling till en del av det vardagliga arbetet och att den också ska finnas med och synas i pedagogernas systematiska kvalitetsarbete.*

### **Flera barn upplevs bli otrygga och osäkra vid måltider**

*Resultat: vi ser och upplever att alla barn känner sig både trygga och säkra vid måltiderna. Vi har diskuterat kring olika case och scenarier som kan tänkas uppstå kring en matsituation och vi har också diskuterat och nåt en samsyn kring barnens rätt att faktiskt välja och känna själva att tex smaka på en maträtt.*

### **Några barn vill bestämma över andra barn i leken.**

*Resultat: Här fortsätter vi att stötta barnen i hur leken kan utvecklas. Vi är med direkt i barnens lek och kan stötta och fånga upp olika dilemman som kan uppstå i leken.*

### **Några av barnen på våra stora moduler vill vara ensamma i rum och stänger ofta dörren.**

*Resultat: Vi fortsätter arbetet med att vara där barnen är och att uppmuntra barnen att leka med öppna dörrar.*

### **Alla barnen är inte trygga på vår gård**

*Resultat: Vi fortsätter arbeta med och påminna varandra om att sprida ut oss på gården, att inte fastna alla tillsammans på framsidan.*

### **Pedagogerna använder inte planen mot diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling i sitt systematiska kvalitetsarbete.**

#### **Alla pedagoger känner inte till innehåll och rutin i planen.**

*Resultat: Här behöver vi fortsätta arbeta med att göra planen till en del av det dagliga arbetet och som en del av pedagogernas systematiska kvalitetsarbete. Den röda tråden saknas och planen lyfts fortfarande bara upp vid enstaka tillfällen. Agendan på den gemensamma PUT blir viktig.*

# Främjande arbete

Vi har ett prioriterat mål i vårt SKA från läroplanen för hela förskolan

**”Förskolan ska ge varje barn förutsättningar att utveckla öppenhet, respekt, solidaritet och ansvarstagande”.**

Detta mål gäller för alla diskrimineringsgrunder.

## **Etnicitet**

- All personal på förskolan får fortutbildning via filmer om våld i nära relationer och hedersförtryck.
- Vi har dockor/legofigurer med olika etnicitet.
- På förskolan har vi olika normkritiska böcker som vi läser samt vi använder oss av Polyglutt. Vi tar stöd av biblioteket.

## **Religion eller annan trosuppfattning**

- Pedagogerna uppmärksammar traditioner från olika kulturer
- På förskolan har vi olika normkritiska böcker som vi läser samt vi använder oss av polyglutt.
- Pedagogerna har en medvetenhet om att inte lägga in värderingar i barnens frågor. Vi har en öppen dialog med barnen där samtal får ta plats.

## **Kön**

- Alla pedagoger har en medvetenhet kring hur vi uttrycker oss om bland annat barnens kläder och i barns lekar.
- Vi tilltalar alla barn med namn och undviker ”kom nu alla flickor”
- Pedagogerna har en medvetenhet om att inte lägga in värderingar i barnens frågor. Vi har en öppen dialog med barnen där samtal får ta plats.
- På förskolan har vi olika normkritiska böcker som vi läser samt använder oss av Polyglutt.

## **Sexuell läggning**

- Pedagogerna har en medvetenhet om att inte lägga in värderingar i barnens frågor. Vi har en öppen dialog med barnen där samtal får ta plats.
- På förskolan har vi olika normkritiska böcker som vi läser samt vi använder oss av Polyglutt.

## **Funktionsnedsättning**

- Pedagogerna har en medvetenhet om att inte lägga in värderingar i barnens frågor. Vi har en öppen dialog med barnen där samtal får ta plats.
- På förskolan har vi olika normkritiska böcker som vi läser samt använder oss av polyglutt.
- Vi har dockor/legofigurer med olika utseenden och kroppar.

## **Ålder**

- Vi arbetar medvetet kring det kompetenta barnet. Barnets ålder styr inte.
- Vi skapar förutsättningar för att ge varje barn inflytande och påverkan oavsett ålder. Delar in barnen utifrån intressen, kunskap etc och inte utifrån ålder.

## **Könsidentitet och könsuttryck**

- På förskolan har vi olika normkritiska böcker som vi läser samt använder oss av Polyglutt.
- Alla pedagoger har en medvetenhet kring hur vi uttrycker oss om bland annat barnens kläder och vad dem gör i sina lekar.
- Pedagogerna har en medvetenhet om att inte lägga in värderingar i barnens frågor. Vi har en öppen dialog med barnen där samtal får ta plats.
- Vi eftersträvar att alla får vara sig själva.

## **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.

Det främjande arbetet på förskolan handlar om att stärka positiva förutsättningar för likabehandling i förskolans utbildning. Pedagogernas förhållningssätt är att vara närvarande och deltagande i barngruppen och att alltid tänka att kvaliteten i förskolan sitter i det konkreta mötet med barnet.

På Kanntorp förskola arbetar vi målmedvetet för att förhindra och förebygga att någon form av kränkning ska behöva ske. Alla barn och vuxna ska känna sig trygga och känna tillit till att ingen skall uttrycka sig nedlåtande eller dömande. Ett respektfullt bemötande är grunden för samarbete och goda möten. Vi är närvarande och deltagande pedagoger i barngruppen med barnfokus både i inne- och utemiljön. Vi delar upp barngrupperna i mindre grupper för att skapa mindre sammanhang. Genom att skapa positiva mötesplatser utvecklas kommunikation och samspel. Kreativa lärmiljöer leder till att barnen utmanas och genom varierande material blir mötesplatserna stimulerande. Barnen erbjuds många olika sätt att uttrycka sig på till exempel genom tal och skrift, bild, skapande och drama samt teckenspråk.

Vi pedagoger är goda förebilder genom att tänka på hur vi tilltalar barn och varandra för att föregå med gott exempel. Vi är tydliga med att vi bemöter barnet som individ oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion, funktionsnedsättning eller ålder. Vi lyfter värdegrundsfrågor vid pedagogiska träffar, kvalitetsgrupp, barnhälsogrupp eller APT för att hålla diskussionen levande. Pedagogernas förhållningssätt är att barn gör så gott de kan utifrån de förutsättningar vi ger dem.

## **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
- Observationer
- Föräldraenkäten
- Vårt Systematiska arbete.
- Samtalsunderlag/intervju med barn

### **I samband med kartläggningen har vi identifierat följande risker:**

- Några barn vill bestämma över andra barn i leken.
- Några av barnen på våra stora moduler vill vara ensamma i rum och stänger ofta dörren.
- Alla barnen är inte trygga på vår gård
- Pedagogerna använder inte planen mot diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling i sitt systematiska kvalitetsarbete.
- Alla pedagoger känner inte till innehåll och rutin i planen.
  
- Vi behöver uppmärksamma olika kulturers traditioner.
- 
- Vi saknar normkritiska böcker.
- 

### **Analys av orsaker**

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

### **Identifierad risk**

*Vi uppmärksammar inte andra kulturers traditioner*

Orsaker till ovanstående risk

- Pedagogerna saknar kunskap om andra traditioner
- Brist på planering av aktiviteter kring andra kulturers traditioner.

### **Identifierad risk**

*Några barn vill bestämma över andra barn i leken.*

Orsaker till ovanstående risk

- Pedagog inte närvarande
- Barnet behöver stöd kring sociala regler.
- Svårt att tillgodose barns behov att leka ensamma kontra risk för kränkning när ingen vuxen är med i rummet.

### **Identifierad risk**

*Kränkningar kan ske när de äldre barnen vill vara ensamma i ett rum och stänger dörren.*

Orsaker till ovanstående risk

- pedagog inte närvarande
- Rummet ligger avsides från övriga lekrum på avdelning.
- Svårt att tillgodose barns behov att leka ensamma kontra risk för kränkning när ingen vuxen är med i rummet.

### **Identifierad risk**

*Alla barnen är inte trygga på vår gård (baksida)*

Orsaker till ovanstående risk

- Stor gård som vid stunder av dag kan vara svår att överblicka
- Pedagoger sprider inte alltid ut sig där barnen är, flera på samma plats/sida.
- Svårt att tillgodose barns behov att leka ensamma kontra risk för kränkning när ingen vuxen är med.

### **Identifierad risk**

*Pedagogerna använder inte planen mot diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling i sitt systematiska kvalitetsarbete.*

Orsaker till ovanstående risk

- Planen är inte tillräcklig förankrad hos pedagogerna.
- Pedagogerna har inte ett arbetssätt som inkluderar planen.

### **Identifierad risk**

*Alla pedagoger känner inte till/efterlever inte innehåll och rutin i planen.*

Orsaker till ovanstående risk

- Planen är inte tillräcklig förankrad hos pedagogerna
- Många gånger är arbetet med planen pedagogbundet, dvs att en pedagog har mer intresse.
- Kollegiet står inte alltid upp för barnen och vågar säga ifrån om en kollega upplevs kränka ett barn, all kränkning synliggörs inte och anmälan görs inte enligt rutin pga den rådande kulturen.

### **Identifierad risk**

*Vi saknar normkritiska böcker till barnen*

Orsaker till ovanstående risk

- Kunskap kring normkritik saknas bland pedagogerna vilket lett till att litteratur kring detta inte finns.

## 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.

## Mål och beslutade åtgärder

### Identifierad risk:

- Vi uppmärksammar inte andra kulturers traditioner

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

- Pedagogerna saknar kunskap om andra traditioner
- Brist på planering av aktiviteter kring andra kulturers traditioner.

### Vårt mål är att:

- Vi uppmärksammar andra kulturer tillsammans med barnen

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

<b>Vad</b>	<b>Hur</b>	<b>Vem</b>	<b>När</b>
<i>Vilken åtgärd sätter vi in?</i>	<i>Hur ska vi göra?</i>	<i>Vem ansvarar?</i>	<i>Tidplan för insats</i>
Vi bestämmer att vi ska uppmärksamma flera traditioner under ett kalenderår.	Genom storarbetslagets PUT bestämmer vi tillsammans vilka traditioner och markerar i årshjul/kalender	Alla medarbetare	Dec, mars och maj
årshjul	Vi köper in en traditionskalender	Alla medarbetare	Dec, mars och maj.

### Identifierad risk:

- Några barn vill bestämma över andra barn i leken.

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

- Pedagog inte närvarande
- Barnet behöver stöd kring sociala regler.
- Svårt att tillgodose barns behov att leka ensamma kontra risk för kränkning när ingen vuxen är med i rummet

### Vårt mål är att:

- Alla barn är trygga i leken och deltar i leken på lika villkor.

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

<b>Vad</b>	<b>Hur</b>	<b>Vem</b>	<b>När</b>
<i>Vilken åtgärd sätter vi in?</i>	<i>Hur ska vi göra?</i>	<i>Vem ansvarar?</i>	<i>Tidplan för insats</i>
Vi är där barnen är för att förebilda och stötta när olika situationer uppstår	Vi deltar direkt i barnens lek	Alla medarbetare	Dec, mars och maj

**Identifierad risk:**

- Några av barnen på våra stora moduler vill vara ensamma i rum och stänger ofta dörren

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

- pedagog inte närvarande
- Rummet ligger avsides från övriga lekrum på avdelning.
- Svårt att tillgodose barns behov att leka ensamma kontra risk för kränkning när ingen vuxen är med i rummet.

**Vårt mål är att:**

- Alla barnen är trygga i förskolan alla lekmiljöer och vet att en pedagog alltid finns nära.

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

<b>Vad</b>	<b>Hur</b>	<b>Vem</b>	<b>När</b>
<i>Vilken åtgärd sätter vi in?</i>	<i>Hur ska vi göra?</i>	<i>Vem ansvarar?</i>	<i>Tidplan för insats</i>
Att vara där barnen är och då också göra oss lekvänliga	Genom dialog i arbetslagets PUT där struktur beslutas och följs upp. Viktigt att alla gör lika. Aktivitetstavlan - att pedagoger är där aktiviteter där.	Alla pedagoger	Uppföljning dec och maj.



Barnen är trygga med att en pedagog oftast finns med i rummet och direkt i leken.	Göra det naturligt att en vuxen alltid finns med i leken under barngruppstid. Dialog i arbetslaget	Alla pedagoger	Uppföljning dec och maj.
---	--	----------------	--------------------------

**Identifierad risk:**

- Alla barnen är inte trygga på vår gård

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

- Stor gård som vid stunder av dag kan vara svår att överblicka
- Pedagoger sprider inte alltid ut sig där barnen är, flera på samma plats/sida.
- Svårt att tillgodose barns behov att leka ensamma kontra risk för kränkning när ingen vuxen är med.

**Vårt mål är att:**

- Alla barn är trygga på vår gård och vet att en pedagog alltid finns nära.

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

<b>Vad</b>	<b>Hur</b>	<b>Vem</b>	<b>När</b>
<i>Vilken åtgärd sätter vi in?</i>	<i>Hur ska vi göra?</i>	<i>Vem ansvarar?</i>	<i>Tidplan för insats</i>
Vi är där barnen är för att förebilda och kunna fånga upp i olika situationer som kan uppstå.	Dialog och påminnelse om var vi placerar oss i förhållande till där barnen är. Extra uppmärksamhet på att alla pedagoger inte är på framsidan.	Alla pedagoger	Uppföljning dec och maj.

Barnen är trygga med att det alltid finns en vuxen nära	Barnen har alltid västar på sig även på gården så att vi lätt kan se var barnen befinner sig (buskar, kojor mm)	Alla pedagoger	Uppföljning dec och maj.
---	---	----------------	--------------------------

**Identifierad risk:**

- Pedagogerna använder inte planen mot diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling i sitt systematiska kvalitetsarbete.

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

- Planen är inte tillräcklig förankrad hos pedagogerna.
- Pedagogerna har inte ett arbetssätt som inkluderar planen.

**Vårt mål är att:**

- Plan mot diskriminering och kränkande behandling löper som en röd tråd genom hela utbildningen och syns i pedagogernas systematiska kvalitetsarbete.

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

Vad	Hur	Vem	När
Vilken åtgärd sätter vi in?	Hur ska vi göra?	Vem ansvarar?	Tidplan för insats
Alla pedagoger ges möjlighet till att känna till PDK samt metoder	Genom terminsgenomgångar APT av PDK kring rutin	Alla pedagoger	Uppföljning dec och maj.
Alla pedagoger ges möjlighet till reflektion kring PDK	Genom olika Case få analysera kring vad en kränkning kan vara	Alla pedagoger	Uppföljning dec och maj.

**Identifierad risk:**

- Alla pedagoger känner inte till innehåll och rutin i planen.

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

- Planen är inte tillräcklig förankrad hos pedagogerna
- Många gånger är arbetet med planen pedagogbundet, dvs att en pedagog har mer intresse.
- Kollegiet står inte alltid upp för barnen och vågar säga ifrån om en kollega upplevs kränka ett barn, all kränkning synliggörs inte och anmälan görs inte enligt rutin pga den rådande kulturen.

**Vårt mål är att:**

- Alla pedagoger känner till innehållet och rutinen för planen och efterlever den värdegrund vi gemensamt beslutat kring samt utifrån de styrdokument vi arbetar efter.

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

<b>Vad</b>	<b>Hur</b>	<b>Vem</b>	<b>När</b>
Vilken åtgärd sätter vi in?	Hur ska vi göra?	Vem ansvarar?	Tidplan för insats
Alla pedagoger ska känna till innehåll och rutin i PDK	Genom deltagande i APT och där tid för reflektion. Värdegrundsgruppen leder arbetet ut mot förskolorna.	Biträdande rektor och medarbetaren	Uppföljning dec och maj.
Alla pedagoger efterlever innehållet i PDK i sitt görande och i sitt agerande	Handledning för pedagog om hen inte efterlever eller förstår planen	Biträdande rektor och enskild medarbetare	Uppföljning dec och maj.
Alla har mod att våga vara barnens ambassadörer	Vi har en kultur där vi kan påminna varandra om vad PDK säger och vad vi kommit överens om	Alla medarbetare	Uppföljning dec och maj.

### Identifierad risk:

- Avsaknad av litteratur av normkritisk karaktär

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

Kunskap kring normkritik saknas bland pedagogerna vilket lett till att litteratur kring detta inte finns.

### Vårt mål är att:

- Vi har barnlitteratur av normkritisk karaktär.

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

Vad	Hur	Vem	När
Vilken åtgärd sätter vi in?	Hur ska vi göra?	Vem ansvarar?	Tidplan för insats
Införande av litteratur av normkritisk karaktär	Vi gör inköp av barnlitteratur	Jessika	Uppföljning dec och maj.
Samtal och diskussion kring vad normkritiskt förhållningssätt kan vara	Genom värdegrundsgrupp samtal om normkritik samt ut med case till arbetslagen för samtal och reflektion	Representant värdegrundsgrupp samt alla pedagoger	Uppföljning dec och maj.

### Uppföljning

Vi följer upp åtgärder och insatser i vårt systematiska kvalitetsarbete (SKA) löpande med nedslag i december, mars och maj.

### 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](http://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.

## Bilaga 1

### **Handlingsplan för åtgärder vid eventuell kränkning av barn**

(Efter vårdnadshavare eller pedagogs anmälan)

Vid misstanke om kränkning tas direkt kontakt med biträdande rektor/rektor som skyndsamt anmäler detta till huvudman.

Biträdande rektor kontakter berörd vårdnadshavare så snart som möjligt och bestämmer tid för samtal.

Biträdande rektor/rektor informerar vårdnadshavare om hur planen för diskriminering och kränkande behandling ser ut och vilka åtgärder som ska vidtas enligt plan.

Biträdande rektor/rektor tar reda på vad som har hänt och skapar en bild från så många berörda som möjligt. Enskilda samtal genomförs med berörda.

I samtal med vårdnadshavare bestäms hur händelsen ska följas upp. Använd de mallar som finns på IN.

Berörda pedagoger på förskolan informeras.

Fallet följs upp och diskuteras på nästa pedagogiska utvecklingstid. Använd då frågor som:

- Vilken roll hade vi pedagoger i det som skedde?
- Hur kan vi se över vår organisation för att förhindra att något liknande sker igen?
- Vad har vi lärt oss?
- Reflektera också om handlingsplanen följts och funktionen av den utvärderas.



## Bilaga 2

### Trygghetsvandring

Exempel på frågor till barnen.

Var finns de vuxna? Vad gör de vuxna på förskolan? Var är det roligt att vara?

Var känns det läskigt att vara? Om du är ledsen, vad gör du då? Om din vän är ledsen, vad gör du då?

Trygghetsvandringen kan utföras med enskilt barn eller med en mindre grupp barn.

Utföres i inom - och utomhusmiljö.

Plats	Positiv upplevelse	Negativ upplevelse	Kommentar

### Bilaga 3

#### **Trivsselfrågor till barnen på Långsätter, Kanntorp och Saffranet förskolor**

Frågorna ställs 1 gång/år till barnen. Utgå från dessa frågor och använd dem som ett underlag till dialog med barnen. Används inför uppföljning och utvärdering av likabehandlingsplanen. Barnens svar ska direkt påverka arbetet i verksamheten.

1. Hur känns det att vara på förskolan?
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
2. Har du någon att leka med på förskolan? Vem/vilka?
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
3. Kan du berätta om någon gång du varit rädd eller ledsen på förskolan?
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
4. Vem pratar du med om du är rädd/ledsen någon gång på förskolan?

Namn: \_\_\_\_\_ Datum: \_\_\_\_\_

## Bilaga 4

### **Observationsfokus för de yngre barnen på förskolan.**

Observationsunderlag inför uppföljning och utvärdering av likabehandlingsplanen.

1. Pedagogernas förhållningssätt
2. Miljön
3. Samspel mellan barnen

Dessa punkter sätts i relation till de frågor som ingår för de äldre barnen.

Bilaga 5

**Incidentrapport**

Kränkningar, trakasserier och diskriminering

<b>Datum</b>	<b>Händelse</b>	<b>Åtgärd</b>	<b>Plats</b>	<b>Sign</b>