

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

STENKULLAS FÖRSKOLA OKTOBER 2024-OKTOBER 2025



Innehållsförteckning

Grunduppgifter	3
Syfte	3
Bakgrund	3
Skollagen	4
Diskrimineringslagen	4
Definitioner	5
Vad är diskriminering?	5
Olika former av diskriminering	5
Diskrimineringsgrunderna	6
Vad innebär kränkande behandling?	7
Enhetens rutiner för arbetet med planen	7
Redogörelse för enhetens uppföljning av föregående årsplan	11
Främjande arbete	13
Förebyggande arbete	15
Kartläggning av risker	15
Analys av orsaker	16
Sätta mål och besluta om åtgärder	17
Följa upp och utvärdera	18
Rutiner för akuta händelser	19
Barn upplever sig utsatt av annat barn	19
Barn upplever sig utsatt av personal	19
Dokumentation av anmälan och utredning	20
Anmälan via Trygghetswebben	20

Grunduppgifter

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

Det är förskolans biträdande rektor som har det övergripande ansvaret för planen, som upprättades den 2024-10-31 och gäller i ett år.

Stenkullas förskola arbete med likabehandling genomförs i enlighet med bestämmelser i Skollagen och Diskrimineringslagen och i samverkan med all förskolans personal. Alla barn som deltar i verksamheten involveras i upprättande och uppföljning och barnens vårdnadshavare/föräldrar görs delaktiga.

Vår plan finns alltid tillgänglig på förskolan i våra hallar för vårdnadshavare att ta del av och i våra arbetsrum för pedagoger samt på förskolans webbsida.

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

En uppföljning och utvärdering av årets planerade insatser genomförs vid ett tillfälle på hösten och två tillfällen under våren.

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 årsplan.

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, skolledning 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

Biträdande rektors insatser:

Biträdande rektor har under året ansvar för att planen hålls levande samt att relevanta insatser sätts in i god tid. Planen mot Diskriminering och kränkande behandling förnyas i oktober varje år vilket är en ändring från tidigare år då den skrevs i juni månad. Att skriva planen i oktober möjliggör för planen att bli en del av det systematiska kvalitetsarbetet på förskolan med kopplingar till våra prioriterade mål och genom det blir planen en del av utbildningen på förskolan. Biträdande rektor ansvarar för att planen följs upp och utvärderas enligt årsplanen. Detta sker i samarbete med representanterna för barnhälsan på förskolan.

Pedagogernas insatser:

Förskolans pedagoger är ansvarig för att hålla planen levande och göra den till en del av förskolans målfokuserade, systematiska kvalitetsarbete med kontinuitet under hela året. Pedagogerna ansvarar för att förskolans prioriterade mål inom Normer och Värden blir

en del av arbetet i planen. Pedagogerna arbetar mot detta mål i små steg genom att undersöka var barnen befinner sig i ett nuläge och sedan skrivs konkreta målkriterier för barnen och insatser för pedagogerna att arbeta med för att nå målen. Dessa målkriterier förändras utefter att vi ser ett förändrat kunnande hos barnen Mål inom Normer och värden ht 2024-vt 2025:

2.1 Förskolan ska ge varje barn förutsättningar att utveckla respekt och förståelse för alla människors lika värde och de mänskliga rättigheterna.

Pedagogerna skriver incidentrapporter då otrygghet, oro eller konflikter upplevts och inträffat, dessa följs sedan upp och blir en del av kartläggningen. Samt ingår observationer av barngruppen som en del i kartläggningen.

Pedagogerna som deltar i barnhälsogruppen har regelbundna träffar och följer tillsammans med biträdande rektor upp kartläggningarna som görs vår och höst enligt årsplanen samt föräldraenkäten som görs i februari. Denna grupp har ett särskilt ansvar för barnhälsan på förskolan och deltar även i vår BHG där specialpedagog och biträdande rektor deltar.

Metoder för att samla in underlag till vår kartläggning:

- Trygghetsvandring
- Observationer i barngrupp
- Trivsselfrågor
- Incidentrapport
- Enkät till föräldrarna

Inför våra avstämningar i december, mars och maj månad så ser pedagogerna i Värdegrundsgruppen tillsammans med sina arbetslag över följande punkter.

1. Vilken observationsunderlag ska vi använda i vårt arbetslag för att våra barn ska bli delaktiga i Trygghetsvandringen.
2. Planera för hur vi ska organisera med tex mindre grupper och vilken tidsåtgång Trygghetsvandringen ska ta tex under två veckor ska vi göra intervjuer med barnen i mindre grupper.
3. Skriv en kartläggning kring det ni ser som ni gör en analys på tillsammans i arbetslaget – Vad ser ni i kartläggningen och finns det något i era miljöer eller i ert förhållningssätt som ni behöver förändra. Utifrån det skriver ni sen tillsammans i arbetslaget insatser utifrån analysen.
4. Arbetslagens analyser och insatser tar barnhälsan sen med sig när vi ses i gruppen (biträdande rektor och förskollärare), vi kommer då sammanställa insatserna som vi behöver göra på våra förskolor i vårt förebyggande arbete mot diskriminering och kränkande behandling.

Delaktighet:

Det ligger i allas ansvar att göra barn och vårdnadshavare delaktiga i arbetet. Planen finns på förskolans hemsida, på Schoolsoft samt i utskrivet format i hallarna på varje avdelning. Svaren från den centrala enkäten som vårdnadshavare får varje år sammanställs och analyseras tillsammans med tillbud, dokumentation och vårt systematiska kvalitetsarbete.

Vårdnadshavare görs även delaktiga i arbetet mot diskriminering och kränkande behandling genom att vi informerar om planen, syftet med planen och hur vi arbetar med den under vårt Vårdnadshavarmöte i oktober månad. Planen är även en del av vårt systematiska kvalitetsarbete så vårdnadshavarna kan också ta del av arbetet mot vårt mål under "Normer och värden" genom pedagogernas dokumentationer i Schoolsoft/verksamhetsloggen.

Barnen görs delaktiga genom trygghetsvandringar och trivsselfrågor. Trygghetsvandringarna som ligger till grund för vår kartläggning görs i förskolans lärmiljöer och genom samtal, dialog och diskussioner tillsammans med barnen, antingen enskilt eller i mindre grupper. Genom trygghetsvandringar, observationer och trivsselfrågor blir barnens tankar och åsikter en del av de insatser som görs på förskolan.

På detta sätt identifierar pedagogerna riskområden i barnens miljöer och sammanhang för att synliggöra vilka insatser som behöver göras. Utifrån kartläggning och insatser sätter vi upp förbyggande mål som ligger till grund för vårt fortsatta arbete på förskolan.

Årsplanering 2024-2025

Juli	Augusti	September	Oktober	November	December
	<p>Kartläggning och analys av risker</p> <p>En ny plan börjar upprättas av Värdegrundgruppen inför nytt utbildningsår, klar i oktober.</p>	<p>Kartläggning och analys av risker</p> <p>En ny plan börjar upprättas av Värdegrundgruppen inför nytt utbildningsår, klar i oktober.</p>	<p>Ny PDK upprättas</p> <p>Planen går igenom med hela arbetsgruppen på APT.</p>		<p>Uppföljning av arbetet i SKA under "Normer och värden".</p>

Januari	Februari	Mars	April	Maj	Juni
		<p>Uppföljning av PDK Främjande, förebyggande och förhindrande insatser följs upp och analyseras av arbetslagen genom observationer, trygghetsvandringar och trivsselfrågor.</p>		<p>Uppföljning av arbetet i SKA under "Normer och värden".</p>	<p>Planen utvärderas och analyseras.</p>

Redogörelse för enhetens uppföljning av föregående årsplan

Vi ser ett behov av att fortsätta med de mål och insatser som vi planerats för i tidigare plan ht23/vt24. Anledningen är att vi ser att vi inte har nått de målen som vi arbetat mot fullt ut. Det har varit flera personalbyten och många vikarier som påverkat arbetet mot våra mål och arbetet med att hålla planen levande i utbildningen. Vi har genomfört kartläggningar och trygghetsvandringar under året men analyserna och uppföljningarna av målen har inte följts upp fullt ut och vi ser därför att vi behöver fortsätta arbete med de mål och insatser som vi har i föregående läsårs plan.

Otryggt kring toalettbesök	Pedagog i närheten för att stötta.
Otryggt i hallarna (ytterdörren)	Pedagog i närheten för att stötta, skapa mindre sammanhang.
Otryggt i dolda utrymmen där pedagoger inte ser allt som händer	Rutiner för att som vuxna fördela sig i miljöerna och stänga vissa rum beroende på antal vuxna som kan fördela sig.
Vuxna pratar över huvudet på barnen	Mindre grupper där pedagoger har barnfokus. Påminna varandra som kollegor om någon inte talar till barnen.

Åtgärd/Insats ht 23-vt 24

- Pedagog i närheten av toaletterna för att stötta.

Redogörelse:

Vi ser att vi inte har nått de målen som vi arbetat mot fullt ut. Vi har genomfört kartläggningar och trygghetsvandringar under året men analyserna och uppföljningarna av målen har inte följts upp fullt ut och vi ser därför att vi behöver fortsätta arbete med de mål och insatser som vi har i föregående läsårs plan.

Åtgärd/Insats ht 23-vt 24

- Pedagog i närheten för att stötta, skapa mindre sammanhang i hallarna.

Redogörelse:

Vi ser att vi inte har nått målet som vi arbetat mot fullt ut. Vi har genomfört kartläggningar och trygghetsvandringar under året men analyserna och uppföljningarna av målen har inte följts upp fullt ut och vi ser därför att vi behöver fortsätta arbete med de mål och insatser som vi har i föregående läsårs plan.

Åtgärd/Insats ht 23-vt 24

- Rutiner för att som vuxna fördela sig i miljöerna och stänga vissa rum beroende på antal vuxna som kan fördela sig för att skapa trygghet i alla miljöer.

Redogörelse:

En superstruktur har skapats och börjats arbeta efter för att vuxna ska kunna fördela sig både inomhus och utomhus för att öka barnfokus och skapa trygghet för barnen. Vi ser även att vi inte har nått målet som vi arbetat mot fullt ut och eftersom superstrukturen precis har startat så behöver vi fortsätta utveckla arbetet mot målet. Vi har genomfört kartläggningar och trygghetsvandringar under året men analyserna och uppföljningarna av målen har inte följts upp fullt ut och vi ser därför att vi behöver fortsätta arbete med de mål och insatser som vi har i föregående läsårs plan.

Åtgärd/Insats ht 23-vt 24

- Mindre grupper där pedagoger har barnfokus. Påminna varandra som kollegor om någon inte talar till barnen.

Redogörelse:

Vi ser att vi inte har nått målet som vi arbetat mot fullt ut. Vi har genomfört kartläggningar och trygghetsvandringar under året men analyserna och uppföljningarna av målen har inte följts upp fullt ut och vi ser därför att vi behöver fortsätta arbete med de mål och insatser som vi har i föregående läsårs plan.

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.

Diskrimineringsgrunderna – Lpfö 18;

”Var och en som verkar inom förskolan ska främja aktning för människolivets okränkbarhet, individens frihet och integritet, alla människors lika värde, jämställdhet mellan kvinnor och män, flickor och pojkar, samt solidaritet mellan människor. Inget barn ska 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. Alla sådana tendenser ska aktivt motverkas.”

Etnicitet

Främjande insatser

- Uppföljning av föreläsning kring diskriminering och kränkande behandling genom att arbeta vidare med ”Case”.
- Vi har lekfigurer med olika etnicitet.
- Vi har tillgång till barnböcker som speglar etnisk mångfald
- Förskolan visar intresse för olika länder och kulturer och använder sig på ett naturligt sätt av de olika etniciteter som finns i vår barngrupp.

Religion eller annan trosuppfattning

Främjande insatser

- Pedagogerna uppmärksammar traditioner från olika kulturer
- På förskolan har vi olika normkritiska böcker som vi läser.

- Pedagogerna har en öppen dialog med barnen och en medvetenhet om att inte lägga in värderingar i barnens frågor.
- Fortbildning genom föreläsning kring diskriminering och kränkande behandling

Kön

Främjande insatser

- Alla pedagoger har en medvetenhet kring hur vi uttrycker oss om bland annat barnens kläder och i barns lekar.
- Pedagogerna har en öppen dialog med barnen där samtal får ta plats.
- Pedagogerna använder olika normkritiska böcker som vi läser
- Utbildningen på förskolan genomsyras av ett förhållningssätt som främjar ökad jämställdhet, som låter varje individ utvecklas efter sina förutsättningar, intressen, förmågor och behov oavsett kön, där varje barn har samma rätt till alla roller/aktiviteter.
- Fortbildning genom föreläsning kring diskriminering och kränkande behandling

Sexuell läggning

Främjande insatser

- Arbetslaget samtalar i vardagen och genom litteratur om olika sätt att vara familj.
- Pedagogerna har en medvetenhet om att inte lägga in värderingar i barnens frågor.
- Fortbildning genom föreläsning kring diskriminering och kränkande behandling

Funktionsnedsättning

Främjande insatser

- Pedagogerna ger varje barn oavsett funktionsförmåga samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter utifrån sina förutsättningar och behov.
- Pedagogerna ger varje barn förutsättningar att känna sig inkluderad, känna att det hör till, och ges förutsättningar att delta i all utbildning.
- Fortbildning genom föreläsning kring diskriminering och kränkande behandling

Ålder

Främjande insatser

- Pedagogerna fokuserar på barnens behov, intressen och förmågor då vi planerar utbildningen.

- Pedagogerna ger varje barn möjlighet att utifrån behov och förmåga, ta ansvar och ha inflytande i utbildningen.
- Fortbildning genom föreläsning kring diskriminering och kränkande behandling

Könsidentitet och könsuttryck

Främjande insatser

- Förskolan har olika normkritiska böcker som vi läser.
- Arbetslaget visar olika sätt att leva och vara är möjliga. Tex klä sig i det som en känner sig bekväm i och ha alla olika roller i lekar.
- Fortbildning genom föreläsning kring diskriminering och kränkande behandling

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:

- Observationer
- Trivsselfrågor
- Trygghetsvandring i mindre grupper med bilder som stöd
- Incidentrapport
- Föräldraenkät

- Barnhälsogrupp i samband med kartläggning har vi identifierat risker för diskriminering och kränkande behandling.

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

- Otryggt kring toalettbesök
- Otryggt i hallarna (ytterdörren)
- Otryggt i dolda utrymmen där pedagoger inte ser allt som händer
- Vuxna pratar över huvudet på barnen

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

- Otryggt kring toalettbesök

Orsaker till ovanstående risk

- Barnen tittar in på varandra vid toalettbesök mellan golv och vägg

Identifierad risk

- Otrygghet i hallarna vid in- och utgång

Orsaker till ovanstående risk

- Dörrar som är svåra att öppna och stänga för barnen.

Identifierad risk

- Otryggt i dolda utrymmen där pedagoger inte ser allt händer

Orsaker till ovanstående risk

- Barnen går undan i skynda utrymmen och det kan uppstå konflikter.

Identifierad risk

- Vuxna pratar ibland över huvudet på barnen.

Orsaker till ovanstående risk

- Vuxenfokus istället för barnfokus.
- Vuxna fördela sig i lärmiljöerna och skapa mindre sammanhang för barnen.

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 tidsplaneras 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:

Arbetslagen behöver dela barngruppen i mindre grupper inne och i samband med rutinsituationer som hallen och toalettbesök för att skapa en större trygghet för barnen samt för pedagogen att ha ett tydligt barnfokus. Barnens lärmiljö och material behöver anpassa så den är tillgänglig för barnen.

Vårt mål är att:

Skapa en trygg och tillgänglig miljö där barnen känner sig sedda blir lyssnade på och där barnen blir delaktiga i sin dag på förskolan.

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

Vad Vilken åtgärd sätter vi in?	Hur Hur ska vi göra?	Vem Vem ansvarar?	När Tidplan för insats
Otryggt i dolda utrymmen där pedagoger inte ser allt händer	Rutiner för att som vuxna fördela sig i miljöerna och stänga vissa rum beroende på antal vuxna som kan fördela sig.	Arbetslaget	December och mars vid uppföljning av SKA. Maj vid analys av SKA och analys av PDK.

Vuxna pratar ibland över huvudet på barnen	Mindre grupper där pedagoger har barnfokus. Påminna varandra som kollegor om någon inte talar till barnen.	Arbetslaget	December och mars vid uppföljning av SKA. Maj vid analys av SKA och analys av PDK.
Otryggt i hallen	Pedagog i närheten för att stötta, skapa mindre sammanhang.	Arbetslaget	December och mars vid uppföljning av SKA. Maj vid analys av SKA och analys av PDK.
Otryggt kring toalettbesök	Pedagog i närheten för att stötta.	Arbetslaget	December och mars vid uppföljning av SKA. Maj vid analys av SKA och analys av PDK.

Uppföljning

Åtgärderna 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 Vilken åtgärd sattes in?	Hur Hur gjorde vi?	Resultat 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 utsatt 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