

Datum

2023-08-01

Ärendenummer

2023-000483

Plan

Mot diskriminering och kränkande behandling

Tibro kommuns förskolor 2023/2024

Ansvarig för planen: Förskolans ledningsgrupp

TIBRO

Tibro kommun
543 80 TIBRO

www.tibro.se
kommun@tibro.se

Växel: 0504-180 00



Innehållsförteckning

1. Inledning.....	3
1.1 Lagstiftning	3
1.2 Definitioner	4
1.3 Målsättning	5
1.4 Planens innehåll	5
1.5 Delaktighet och förankring	5
1.6 Årshjul	6
2. Utvärdering.....	6
2.1 Rutin för utvärdering av fjolårets plan	6
2.2 Resultat av utvärderingen våren 2022	6
3. Främjande åtgärder	7
3.1 Särskilda övergripande främjande åtgärder	10
3.2 Respektive arbetslags främjande åtgärder.....	10
4. Förebyggande åtgärder	11
4.1 Kartläggningsmetoder.....	11
4.2 Kartläggning och analys på respektive avdelning	11
4.3 Förebyggande åtgärder på respektive avdelning	11
5. Riktlinjer och rutiner för att förhindra diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling.....	12
6. Rutiner för åtgärder i akuta situationer.....	13
6.1 Process från signal till anmälan och utredning	13
6.2 Lagstiftning	13
Bilaga 1: Årshjul för likabehandlingsarbete	14
Bilaga 2: Trygghetsvandring och barnintervju.....	15



1. Inledning

1.1 Lagstiftning

Förskolan har i uppdrag att arbeta för en förskolemiljö som är fri från diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

Bestämmelser om detta finns i:

- **Barnkonventionen**
- **Skollagen 6 kap. (2010:800)**
- **Diskrimineringslagen (2008:567, ändrad 2014:958)**
- **Förskolans läroplan Lpfö18**

I *skollagens kap. 6* finns regler om åtgärder mot *kränkande behandling*. Varje förskola ska bedriva ett målinriktat arbete för att motverka kränkande behandling. Förebyggande åtgärder ska genomföras och en plan ska upprättas årligen.

I *diskrimineringslagens kap. 3* finns regler om aktiva åtgärder mot *diskriminering*. Förskolan har en skyldighet att aktivt arbeta med åtgärder riktade mot de sju diskrimineringsgrunderna; kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Arbetet med aktiva åtgärder innebär att arbeta förebyggande, främjande och åtgärdande. Löpande dokumentation ska genomföras. Arbetet ska ske i samverkan med barn och personal på enheten.

I det främjande arbetet ska samtliga diskrimineringsgrunder beaktas och arbetet ska integreras i den vardagliga verksamheten och återspeglas i personalens förhållningssätt, i den fysiska lärmiljön och i valet av pedagogiskt material.

Det förebyggande arbetet ska inriktas på risk- eller problemområden som identifieras genom kartläggning av verksamheten. Kartläggningen kan göras på olika sätt genom t.ex. enkäter, organiserade samtal med barn och personal, trygghetsvandringar eller dokumentation från fall av kränkande behandling. Kartläggningen ska analyseras och utifrån den ska varje enhet sätta upp mål för sitt förebyggande arbete. Enheten ska också besluta om vilka åtgärder som ska genomföras för att nå målen. Det ska framgå vem som är ansvarig för åtgärderna, när och hur de ska utvärderas.

Till det åtgärdande arbetet hör också att ha rutiner för akuta situationer. Om en sådan situation inträffar ska omständigheterna anmälas, utredas genom att dokumentera och åtgärder föreslås för att förhindra att det upprepas. Rutinerna ska vara kända av all personal.



1.2 Definitioner

Diskrimineringslagen skiljer på 6 olika diskrimineringsformer:

Direkt diskriminering: När ett barn behandlas sämre än någon annan i jämförbar situation och missgynnandet har samband med någon av de 7 diskrimineringsgrunderna (att behandla lika olika).

Indirekt diskriminering: När tillämpning av bestämmelser eller kriterier framstår som neutrala men i praktiken missgynnar barn i relation till någon av de 7 diskrimineringsgrunderna (att behandla olika lika).

Instruktioner att diskriminera: Att ge order eller instruktioner till någon i lydads- eller beroendeförhållande att trakassera eller direkt/indirekt diskriminera.

Trakasserier: En enskild handling som kränker ett barns värdighet utifrån en eller flera av diskrimineringsgrunderna.

Sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som kränker ett barns värdighet.

Bristande tillgänglighet: När ett barn med funktionsnedsättning missgynnas genom att en verksamhet inte vidtar skäliga tillgänglighetsåtgärder för att barnet ska komma i en jämförbar situation med barn utan denna funktionsnedsättning.

Kränkande behandling är när ett barns värdighet kränks, men kränkningen inte har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Vid bedömningen av kränkande behandling mellan barn ska stor vikt fästas vid barnets upplevelse.

Det är den som upplever sig utsatt för kränkande behandling som avgör vad som är kränkande. Det är viktigt att komma ihåg att yngre barn inte alltid har möjlighet att förmedla sina känslor på samma sätt som äldre barn och vuxna.

Främjande åtgärder: Förstärka det vi vill se mer av – det som GYNNAR lärande.

Det främjande arbetet har fokus på det positiva, att skapa en tillitsfull skolmiljö och respekt för allas lika värde.

Förebyggande åtgärder: När vi tar bort hinder i förväg när vi vet eller tror att det finns anledning.

Det förebyggande arbetet handlar om att identifiera och avvärja risker för kränkningar och trakasserier i den egna verksamheten.



1.3 Målsättning

Målsättningen med planen är att den ska vara en hjälp i arbetet med att:

- **Främja** likabehandling och jämställdhet.
- **Förebygga och förhindra** diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.
- **Förankra** arbetet hos samtliga barn, medarbetare och vårdnadshavare.
- **Följa upp** likabehandlingsarbetet och de åtgärder som genomförts.

1.4 Planens innehåll

Planen har följande uppbyggnad:

1. Utvärdering av föregående årsplan
2. Främjande åtgärder
3. Kartläggning och analys
4. Förebyggande åtgärder
5. Riktlinjer och rutiner för att förhindra diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling
6. Rutiner för åtgärder i akuta situationer

1.5 Delaktighet och förankring

Enligt Skollagen (2010:800) och Diskrimineringslagen (2008:567) ska arbetet med planen involvera både barn, personal och vårdnadshavare.

I förskolan ges **barnen** möjlighet att vara delaktiga i planen i samband med kartläggning av förebyggande åtgärder genom att delta i trygghetsvandringar och barnintervjuer. På avdelningar med de yngsta barnen genomför personal trygghetsvandringarna. Det vardagliga arbetet ska präglas av ett förhållningssätt som visar att barnens tankar, idéer och åsikter är av stor vikt.

Vårdnadshavare får kännedom om att det finns en plan i samband med introduktionen på förskolan. Planen ska finnas på Infomentor samt på kommunens hemsida. Personal informerar kontinuerligt vårdnadshavare om förskolans likabehandlingsarbete via lärplattformen Infomentor. Vårdnadshavare deltar i kartläggningen genom att årligen besvara en enkät. Enkäten innehåller bl.a. frågor om trygghet, likabehandlingsarbete och kränkande behandling. På utvecklingssamtalen lyfts frågor kopplat till normer och värden.

Personal ges möjlighet att vara delaktiga i planen genom att kontinuerligt kartlägga, analysera, utforma mål, följa upp och utvärdera arbetet under reflektionstid en gång per månad. Arbetet synliggörs i ett årshjul. Ambitionen är att planen ska genomsyra det dagliga arbetet på förskolan. Arbetssättet utifrån planen utvärderas en gång per år på respektive förskola.



1.6 Årshjul

Arbetet mot diskriminering och kränkande behandling sammanfattas i ett gemensamt årshjul (se Bilaga 1).

2. Utvärdering

2.1 Rutin för utvärdering av fjolårets plan

- ➔ Augusti: Förskolans ledningsgrupp fastställer ny plan som publiceras på kommunens hemsida samt gör den tillgänglig för vårdnadshavare på Infomentor.
- ➔ Maj: Förskolans personal utvärderar årets likabehandlingsarbete.
- ➔ Juni: Planens utformning utvärderas och revideras årligen av förskolans ledningsgrupp.

2.2 Resultat av utvärderingen våren 2023

Läsåret 22/23 valdes "Trygghet och lekro, främja närvaro" som ett av förskolans gemensamma utbildningsmål. Under året har samtliga förskolor arbetat med "Plan för likabehandling mot diskriminering" i det systematiska kvalitetsarbetet och gemensamt mål att "utveckla det främjande, förebyggande och åtgärdande arbetet mot kränkningar."

Förskolans pedagoger ser en vinst i att vårt likabehandlingsarbete funnits med som en del i det systematiska kvalitetsarbetet som letts av processledarna. Pedagogerna har fått en ökad samsyn genom att månadsvis följa upp och reflektera över likabehandlingsarbetet. De har utvecklat en större kunskap och medvetenhet efter kompetensutveckling med Heléne Jenvén i trygghet och lekro.

Vi ser ett mer medvetet arbete kring kränkningar samt ett ökat förebyggande arbete. Fortfarande råder en osäkerhet i det praktiska arbetet runt kränkningar, vilket gör att alla förskolor kommer att jobba vidare med målet "att öka medvetenheten om att främja, förebygga och åtgärda kränkningar" i det förebyggande arbetet under året. Samtliga förskolor kommer att fortsätta arbetet med trygghet och lekro. Under våren har vi infört ett digitalt system för att anmäla och utreda kränkningar.

Under februari genomfördes den årliga enkäten för vårdnadshavare som innehöll frågor kopplade till likabehandlingsarbetet. Vi hade förväntat oss en ökad förståelse hos vårdnadshavare efter att genomfört föräldramöte med föreläsning "trygghet och lekro". Enkätsvaren visade inte någon ökad förståelse.

Ambitionen är att minska antalet vårdnadshavare som svarar vet ej på frågeställningarna gällande likabehandlingsarbetet i vårens enkät. Därför behöver pedagogerna fortsätta med att kontinuerligt informera vårdnadshavare om förskolans likabehandlingsarbete via Infomentor och aktivt lyfta likabehandlingsfrågor på utvecklingssamtal och föräldramöten. Introduktionen är också ett viktigt tillfälle då vårdnadshavare kommer i kontakt med förskolans likabehandlingsarbete. Vi kommer ha fortsatt stöttning av Heléne Jenvén i trygghet och lekro genom handledningar i arbetslag.



3. Främjande åtgärder

Enligt diskrimineringslagen ska varje förskola:

- ➔ arbeta med aktiva *främjande* åtgärder gentemot samtliga diskrimineringsgrunder.
- ➔ integrera de *främjande* åtgärderna i den vardagliga verksamheten och låta dem återspeglas i förhållningssätt, fysisk lärmiljö och i val av pedagogiskt material.

Vårt främjande arbete syftar till att förstärka respekten för allas lika värde. All personal på förskolan ska vara goda förebilder och ha ett förhållningssätt som överensstämmer med läroplanens värdegrund samt kommunens värdeord *Tillsammans, hållbart och nära*. Personal ska arbeta aktivt med Barn och utbildningsförvaltningens ledord, *trygghet, lärande och glädje* och vara medvetna om sitt eget beteende och agerande i alla vardagssituationer.

De sju diskrimineringsgrunderna:

1. Kön

Begreppet kön innebär att någon är kvinna eller man. Förbudet mot könsdiskriminering omfattar också personer som planerar att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet.

"Förskolan ska aktivt och medvetet främja alla barns lika rättigheter och möjligheter, oberoende av könstillhörighet. Förskolan har ett ansvar för att motverka könsmönster som begränsar barnens utveckling, val och lärande. Hur förskolan organiserar utbildningen, hur barnen blir bemötta samt vilka krav och förväntningar som ställs på barnen bidrar till att forma deras uppfattningar om vad som är kvinnligt och manligt. Förskolan ska därför organisera utbildningen så att barnen möts, leker och lär tillsammans, samt prövar och utvecklar sina förmågor och intressen, med samma möjligheter och på lika villkor, oberoende av könstillhörighet". (Lpfö18, s. 7)

För att **främja** lika rättigheter oberoende av könstillhörighet arbetar vi med att:

- ➔ Göra varandra uppmärksamma på om vi har olika förväntningar på flickor och pojkar och diskuterar det i arbetslagen
- ➔ Kontinuerligt ta upp med barnen att alla oavsett könstillhörighet har samma rättigheter
- ➔ Dela in barnen i olika lekgrupper för att uppmuntra till nya lekkamrater och lekar
- ➔ Erbjuder allt material och alla aktiviteter för alla barn oavsett könstillhörighet
- ➔ Undvika stereotyper och istället visa på nyanserade förebilder i t.ex. böcker och material

2. Könsoverskridande identitet eller uttryck

Med könsoverskridande identitet eller uttryck avses att någon inte identifierar sig som kvinna eller man genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön än det som registrerats för hen vid födseln.

"Inget barn i förskolan ska bli utsatt för diskriminering på grund av könsoverskridande identitet"
(Lpfö18, s. 5)

För att **främja** lika rättigheter oberoende av könsoverskridande identitet arbetar vi med att:

- ➔ Ha en kontinuerlig dialog med barnen om att alla ska bli respekterade som de är
- ➔ Inte räkna/uppmärksamma barnen utifrån kön på t.ex. samlingar eller i andra aktiviteter
- ➔ Erbjuder en miljö fri från skyltar på t.ex. toaletter som baseras på könstillhörighet
- ➔ Erbjuder figurer/dockor i verksamheten som har ett obestämt kön



3. Etnisk tillhörighet

Med etnisk tillhörighet menas en individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Alla människor har en eller flera etniska tillhörigheter.

"Förskolan är en social och kulturell mötesplats som ska främja barnens förståelse för värdet av mångfald. Kännedom om olika levnadsförhållanden och kulturer kan bidra till att utveckla en förmåga att förstå och leva sig in i andra människors villkor och värderingar". (Lpfö18 s. 6)

För att **främja** lika rättigheter oberoende av etnisk tillhörighet arbetar vi med att:

- ➔ Prata om olika kulturer även om vi inte har andra kulturer representerade i vår barngrupp.
- ➔ Ge barn och vårdnadshavare med olika etnisk tillhörighet möjlighet att berätta om sitt språk och sin kultur.
- ➔ Använda musik, bilderböcker och appar på andra språk och från andra kulturer.

4. Religion eller annan trosuppfattning

Med religion avses religiösa åskådningar som t.ex. hinduism, judendom, kristendom och islam. Annan trosuppfattning innefattar sådana övertygelser som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning som t.ex. buddhism, ateism eller agnosticism.

"Barn i förskolan ska inte bli ensidigt påverkade till förmån för den ena eller andra åskådningen. Därför ska undervisningen vara saklig, allsidig och icke-konfessionell" (Lpfö18, s. 6)

För att **främja** lika rättigheter oberoende av religion eller annan trosuppfattning arbetar vi med att:

- ➔ Tydliggöra att alla barn har rätt till sin tro och att vi kan ha olika tro när frågor om religion och trosuppfattningar kommer upp i gruppen.
- ➔ Förklara olika religiösa uttryck som barnen stöter på som t.ex. slöja, kors, kippa etc. med betoning på att alla har rätt till sin egen tro.
- ➔ Beskriva för barnen varför vi firar vissa högtider och synliggöra att det finns högtider i olika religioner.

5. Funktionsnedsättning

Med funktionsnedsättning menas varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga. Vid funktionsnedsättning återfinns även neuropsykiatriska funktionsnedsättningar som t.ex. ADHD och autism.

"Förskolan ska särskilt uppmärksamma barn som av olika anledningar behöver mer ledning och stimulans eller särskilt stöd. Alla barn ska få en utbildning som är utformad och anpassad så att de utvecklas så långt som möjligt." (Lpfö18, s. 6)

För att **främja** lika rättigheter oberoende av funktionsnedsättning arbetar vi med att:

- ➔ Planera aktiviteter i vår vardag så att alla barn kan delta utifrån sina förutsättningar.
- ➔ Arbeta med tydliggörande pedagogik i form av bl.a. AKK.
- ➔ Anpassa lokalerna efter barnens behov.
- ➔ Ha en tät dialog med vårdnadshavare om barnens behov och möjligheter.
- ➔ Ha kontakt med specialpedagog, BVC och andra instanser vid behov.



6. Sexuell läggning

Diskrimineringslagen definierar sexuell läggning som homosexuell, heterosexuell eller bisexuell läggning.

"Inget barn i förskolan ska bli utsatt för diskriminering på grund av sexuell läggning."
(Lpfö18, s. 5)

För att **främja** förståelse för olika sexuella läggningar och för olika familjekonstellationer arbetar vi med att:

- ➔ Synliggöra och samtala med barnen kring olika familjebildningar.
- ➔ Tillsammans läsa böcker om olika familjekonstellationer.
- ➔ När barnen säger att de leker "mamma, pappa, barn" speglar vi genom att säga "leka familj".

7. Ålder

Med ålder menas hur många år en person har uppnått.

"Förskolan ska spegla de värden och rättigheter som uttrycks i FN:s konvention om barnens rättigheter (barnkonventionen). 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" (Lpfö18, s. 5)

För att **främja** lika rättigheter oberoende av ålder arbetar vi med att:

- ➔ Alla blir lyssnade på oavsett ålder.
- ➔ Alla ges möjlighet att påverka sin vardag i förskolan oavsett ålder.
- ➔ Ha aktiviteter som är anpassade till barnens utvecklingsnivå.
- ➔ Inte använda uttryck som *"detta borde du som är X år klara"*.

Kränkande behandling

Med kränkande behandling avses ett uppträdande som kränker ett barns värdighet, men inte har koppling till någon av diskrimineringsgrunderna.

"Utbildningen ska ge barnen möjlighet att utveckla sin förmåga till empati och omtanke om andra genom att uppmuntra och stärka deras medkänsla och inlevelse i andra människors situation." (Lpfö18, s. 5)

För att **främja** likabehandling arbetar vi med att:

- ➔ Alla vuxna är goda förebilder för barnen genom att aldrig tala illa om andra.
- ➔ Prata *med* barnen – inte *över huvudet* på barnen.
- ➔ Normer och värden har särskilt fokus i utbildningen under året då det är ett förstärkt granskningsområde i vårt systematiska kvalitetsarbete.
- ➔ Kontinuerligt, utifrån förskolornas eget integritetsarbete, lyfta frågor om integritet med barnen utifrån deras ålder och utvecklingsnivå.



3.1 Särskilda övergripande främjande åtgärder

Mål

Under läsåret 23/24 kommer ett av våra prioriterade verksamhetsmål vara att arbeta för ökad **trygghet och lekro – samt främja närvaron** och att fokusera på vårt gemensamma mål, "att öka medvetenheten om att främja, förebygga och åtgärda kränkningar". Syftet är att främja fullföljda studier genom ett aktivt arbete för att motverka kränkningar och mobbning. Barn och elever ska erbjudas en lek- och lärmiljö som kännetecknas av trygghet och lekro.

Ansvarig

Förskolans ledningsgrupp samt all personal.

Uppföljning och utvärdering

Målet följs upp kontinuerligt och utvärderas i juni 2024.

3.2 Respektive arbetslags främjande åtgärder

Varje avdelning följer upp förskolans främjande åtgärder under reflektionstid. Se specifik bilaga från respektive avdelning.



4. Förebyggande åtgärder

Enligt diskrimineringslagen handlar det förebyggande arbetet om att avvärja risker för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling. Varje förskola ska:

- arbeta med aktiva *förebyggande* åtgärder.
- inrikta det förebyggande arbetet på risk- eller problemområden som identifieras genom *kartläggning* (samtliga diskrimineringsgrunder samt kränkande behandling ska ingå i kartläggningen).
- involvera barnen i kartläggningen och det förebyggande arbetet.
- formulera *mål och åtgärder* utifrån kartläggningen samt utvärdera åtgärderna.

4.1 Kartläggningsmetoder

Olika kartläggningsverktyg som vi använder är:

- September/oktober: Trygghetsvandringar för personal för att kartlägga platser som kan upplevas som otrygga. Trygghetsvandringar tillsammans med några äldre barn. Trygghetsvandringarna kan kompletteras med några barnintervjuer (Se Bilaga 2).
- Januari/februari: Enkät till vårdnadshavare skickas ut centralt.
- Maj: Analys av resultat från enkät till vårdnadshavare samt av anmälningar om kränkande behandling. Arbetslagen utvärderar det utvalda målet de arbetat med under året.

4.2 Kartläggning och analys på respektive avdelning

Se bilaga från respektive enhet.

4.3 Förebyggande åtgärder på respektive avdelning

Utifrån utvalt gemensamt mål formulerar respektive avdelning vilka åtgärder som ska genomföras. Dokumenteras i SKA.

Varje avdelning följer upp åtgärderna under reflektionstid. Utvärdering av utvalt mål sker under december/maj.



5. Riktlinjer och rutiner för att förhindra diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling

Alla människor har lika värde. Nolltolerans mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling ska genomsyra verksamheten.

För att förhindra diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling arbetar vi utifrån ett förhållningssätt med närvarande pedagoger. Barn lämnas inte utan tillsyn på förskolan. I de fall barn önskar att leka ostört på egen hand bör utrymmen väljas där personal ändå kan utöva tillsyn, t.ex. genom en glasruta eller en dörr som står på glänt.

En viktig utgångspunkt är den individuella upplevelsen. Ett barn som berättar att hen känner sig kränkt, ledsen, arg, sårad eller skadad ska alltid tas på allvar. Varje incident av kränkande behandling ska resultera i en omedelbar reaktion från personal i förskolan.

Personal som blir vittne till diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling ingriper omedelbart genom att tydligt avbryta handlingen.

Så snart förskolan får kännedom om att diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling har eller kan ha skett ska uppgifterna utredas. Utredningen ska dokumenteras. Innan en utredning genomförs informeras alltid rektor. Även vårdnadshavare kontaktas.

Om en vårdnadshavare känner oro eller uppmärksammat någon form av diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling vänder de sig till personal på förskolan. Om de upplever att personal är inblandad i diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling kontaktas ansvarig rektor.



6. Rutiner för åtgärder i akuta situationer

6.1 Process från signal till anmälan och utredning

Personal som arbetar på förskolan ska alltid reagera vid eventuella kränkningar, trakasserier och diskriminering!

Barn som kränker/trakasserar andra barn

1. Gå in och bryt när du ser att en handling kan vara en kränkning/trakasserier.
2. Tillkalla andra vuxna om du inte kan hantera situationen på egen hand.
3. Prata med inblandade parter. Använd t.ex. ritsagor med barnen vid behov.
4. Kontakta vårdnadshavare.
5. Anmäl görs i det digitala systemet DF.
6. Rektor tar emot anmälan och utredning påbörjas.
7. När utredning genomfört så avslutas ärendet av rektor.
8. Huvudman får rapport varje månad.

Vuxna som kränker/trakasserar/diskriminerar barn

1. Gå in och bryt när du ser att en handling kan vara en kränkning/trakasserier.
2. Tillkalla andra vuxna om du inte kan hantera situationen på egen hand.
3. Kontakta rektor.
4. Rektor genomför samtal med berörd vuxen.
5. Rektor gör en anmälan i dokumentet "Anmälan om kränkande behandling, diskriminering och/eller Trakasserier och skickar vidare till huvudman.
6. Uppföljning med barn/vårdnadshavare sker inom en vecka. I samband med uppföljningen utvärderas de akuta åtgärderna.
7. Anses handlingen vara ett brott kontaktas sociala myndigheter och polis.

6.2 Lagstiftning

"En lärare, förskollärare eller annan personal som får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till förskolechefen eller rektorn. En förskolechef eller rektor som får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till huvudmannen. Huvudmannen är skyldig att skyndsamt utreda omständigheterna kring de uppgivna kränkningarna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra kränkande behandling i framtiden".

(6 kap.10 § Skollagen 2010: 8



Bilaga 1: Årshjul för likabehandlingsarbete

Augusti	September	Oktober
<p>Förskolans ledningsgrupp publicerar den nya gemensamma planen mot diskriminering och kränkande behandling på kommunens hemsida samt gör den synlig och tillgänglig för vårdnadshavare på Infomentor på respektive förskola.</p> <p>Varje arbetslag påbörjar kartläggning i de främjande och förebyggande åtgärderna i bilagan kopplade till diskrimineringsgrunderna under reflektionstid/planeringstid.</p> <p>Varje arbetslag noterar vad de vill uppmärksamma utifrån analys av enkät till vårdnadshavare samt utifrån anmälningar om kränkande behandling från tidigare läsår.</p>	<p>Varje arbetslag kartlägger de främjande och förebyggande åtgärderna i bilagan kopplade till diskrimineringsgrunderna under reflektionstid/planeringstid.</p> <p>Trygghetsvandringar och barnintervjuer genomförs för att kartlägga otrygga platser</p> <p>Varje arbetslag noterar vad de vill uppmärksamma utifrån trygghetsvandringarna</p> <p>Ett reflektionstillfälle används till att formulera mål och åtgärder för det förebyggande arbetet mot diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling som dokumenteras i SKA.</p>	<p>Trygghetsvandringar och barnintervjuer genomförs för att kartlägga otrygga platser.</p> <p>Ett reflektionstillfälle används till att följa upp främjande samt förebyggande åtgärder (Bilaga och SKA)</p> <p>Diskrimineringsgrund</p>
<p>Juli</p>	<p>Uppföljning Utvärdering Utveckling</p>	<p>November</p> <p>Ett reflektionstillfälle används till att följa upp främjande samt förebyggande åtgärder (Bilaga och SKA)</p> <p>Diskrimineringsgrund</p>
<p>Juni</p> <p>Förskolans ledningsgrupp sammanställer utvärderingar och reviderar planen.</p>		<p>December</p> <p>Ett reflektionstillfälle används till att följa upp främjande samt förebyggande åtgärder (Bilaga och SKA)</p> <p>Diskrimineringsgrund</p>
<p>Maj</p> <p>Analys av enkät till vårdnadshavare samt anmälningar om kränkande behandling från läsåret.</p> <p>Utvärdering av det utvalda målet i förebyggande åtgärder dokumentera i SKA</p>		<p>Januari</p> <p>Ett reflektionstillfälle används till att följa upp främjande samt förebyggande åtgärder (Bilaga och SKA)</p> <p>Enkät till vårdnadshavare.</p> <p>Diskrimineringsgrund</p>
<p>April</p> <p>Ett reflektionstillfälle används till att följa upp främjande samt förebyggande åtgärder (Bilaga och SKA).</p> <p>Diskrimineringsgrund</p>		<p>Mars</p> <p>Ett reflektionstillfälle används till att följa upp främjande samt förebyggande åtgärder (Bilaga och SKA)</p> <p>Diskrimineringsgrund</p>



Bilaga 2: Trygghetsvandring och barnintervju

Exempel på tillvägagångssätt vid trygghetsvandring med personal:

- ➔ Utgå från en karta över byggnaden (förslagsvis den som används under SBA-ronden) samt lägg till en yta för utemiljön.
- ➔ Markera t.ex. platser som kan upplevas som otrygga, där tillbud eller kränkningar inträffat eller där barnen ofta saknar tillsyn.
- ➔ Diskutera i arbetslaget hur dessa platser kan göras tryggare.

Exempel på tillvägagångssätt vid trygghetsvandring med barn:

- ➔ Ta med några barn på en rundvandring på förskolan samt utomhus.
- ➔ Låt barnen använda figurer med glad, ledsen eller neutral mun som får symbolisera hur de känner sig på en viss plats. Dokumentera barnens upplevelser.

Komplettera gärna trygghetsvandringen med några barnintervjuer.

Följande frågor kan utgöra ett underlag:

1. Hur känner du dig på förskolan (Förstärk med glad, ledsen eller neutral figur)?
2. Vad tycker du om att göra på förskolan (inne/ute)?
3. Finns det något du inte tycker om på förskolan (inne/ute)?
4. Hjälper vuxna dig när du behöver på förskolan?
5. Lyssnar vuxna på dig?
6. Finns det något på förskolan som du är rädd för?