

Datum

2019-08-05

Plan

för likabehandling *mot* kränkande behandling

Tibro kommuns förskolor 2019/2020

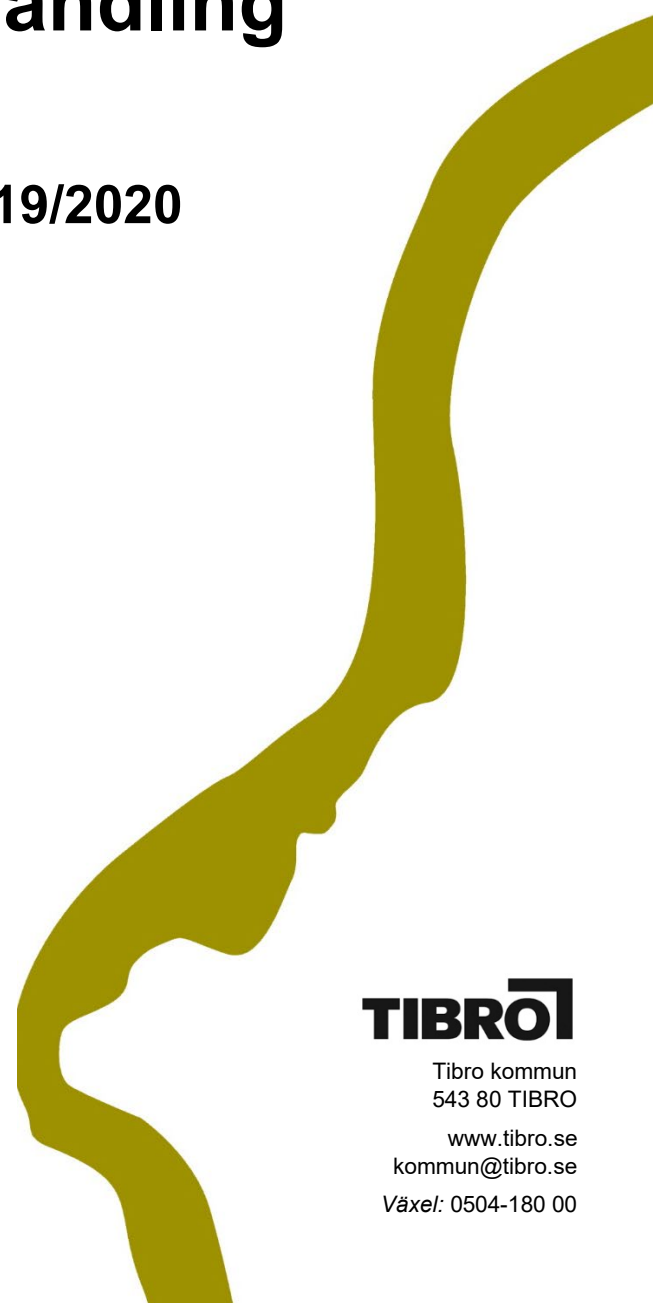
Ansvarig för planen: Förskolans ledningsgrupp

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	4
1.4 Planens innehåll	5
1.5 Delaktighet och förankring	5
1.6 Årshjul	5
2. Utvärdering.....	6
2.1 Rutin för utvärdering av fjolårets plan	6
2.2. Resultat av utvärderingen 2018	6
3. Främjande åtgärder	7
3.1 Särskilda övergripande främjande åtgärder 2019	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: Incidentrapport.....	14
Bilaga 2: Uppföljning av incident.....	15
Bilaga 3: Trygghetsvandring och barnintervju	16
Bilaga 4: Årshjul för likabehandlingsarbete	17



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 och främjande. 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 förebyggande arbetet hör också att ha rutiner för akuta situationer. Om en sådan inträffar ska omständigheterna utredas, dokumenteras 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.

1.3 Målsättning

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

- ➔ **Förbjuda** diskriminering, trakasserier och kränkande behandling
- ➔ **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 års plan
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 både 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. 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 finns också tillgänglig synligt i tamburen på respektive avdelning samt på kommunens hemsida. Vårdnadshavare deltar i kartläggningen genom att årligen besvara en enkät. På utvecklingssamtal lyfts dessutom frågor kopplade till trivsel och likabehandling.

Personal ges möjlighet att vara delaktiga i planen genom att kontinuerligt kartlägga, analysera, utforma mål, följa upp och utvärdera arbetet med aktiva åtgärder 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 under APT (arbetsplatsträff).

1.6 Årshjul

Arbetet för likabehandling och mot kränkande behandling sammanfattas i ett gemensamt årshjul (se Bilaga 4).



2. Utvärdering

2.1 Rutin för utvärdering av fjolårets plan

- ➔ April: Planens utformning utvärderas årligen utifrån gemensamma frågor på APT.
- ➔ Maj: Förskolans ledningsgrupp sammanställer utvärderingarna, reviderar planen och presenterar en ny plan på remiss till förskolorna.
- ➔ Juni: Respektive avdelning har möjlighet att komma med synpunkter på den nya planen.
- ➔ Augusti: Förskolans ledningsgrupp fastställer ny plan som publiceras på kommunens hemsida samt förvaras synligt på respektive förskoleavdelning.

2.2. Resultat av utvärderingen 2018

Förskolans ledningsgrupp påbörjade under slutet av 2018 ett arbete med att skapa nya rutiner för aktiva åtgärder mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Tidigare formulerade varje avdelning ett mål kopplat till likabehandling i början av varje termin och utvärderade i slutet av terminen. Planen var inte anpassad till nya bestämmelser om aktiva åtgärder mot diskriminering och därför påbörjades en revidering som ska träda i kraft höstterminen 2019. Någon systematisk utvärdering utifrån uppställda mål genomfördes inte under 2018.

Samtliga förskolor har haft normer och värden som ett särskilt fokusområde under augusti-oktober 2018 och har särskilt arbetat med läroplansmålet "*Förskolan ska ge barnen förutsättningar att utveckla respekt och förståelse för alla människors lika värde*". (Lpfö98). Arbetet utifrån målet har diskuterats veckovis under reflektionstid och varje avdelning har brutit ner målet till målkriterier som är relevanta för åldersgruppen på respektive avdelning. Utvärderingar visar att målet har varit gynnsamt att arbeta med i början av läsåret i samband med introduktion och överinskolningar till nya avdelningar. Arbetet har lett till ökad trygghet i barngrupperna.

Under vårterminen 2019 kommer den nya planen presenteras på respektive förskola i samband med APT och kompetensutvecklingsdagar. All personal kommer ha möjlighet att komma med synpunkter innan planen fastställs och träder i kraft i augusti 2019.



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 *Omtanke*, *Självförelåtelse*, *Samverkan* och *Handlingskraft*. Personal ska arbeta aktivt med att vara medvetna om sitt eget beteende och agerande i alla vardagssituationer.

De 7 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

5. Funktionsnedsättning

Med funktionsnedsättning menas varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga. Under 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
- ➔ Anpassa lokalerna efter barnens behov
- ➔ Ha en tät dialog med vårdnadshavare om barnens behov och möjligheter
- ➔ Ha kontakt med specialpedagog, BVC och andra instanser för rådgivning och handledning vid behov
- ➔ Ha bilder och böcker på avdelningen som synliggör människor med olika funktionsnedsättningar



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 bejaka olika familjebildningar genom att samtala med barnen om att familjer kan se ut på många olika sätt
- ➔ 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 ålder och utvecklingsnivå

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
- ➔ Arbetet med normer och värden ständigt pågår i barngruppen
- ➔ Normer och värden har särskilt fokus i utbildningen under augusti-oktober då det är ett förstärkt fokusområde 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 2019

Område som berörs av insatsen

Funktionsnedsättning och tillgänglighet.

Mål

Att förskolans pedagoger ökar sina kunskaper kring NPF-diagnoser (neuropsykiatriska funktionsnedsättningar). Ökade kunskaper leder till att personalen blir bättre på att:

- tidigt uppmärksamma
- förstå vilket stöd och vilka anpassningar barn kan behöva
- kunna bemöta och skapa goda relationer
- kunna anpassa vår verksamhet utifrån det inkluderingsuppdrag som våra styrdokument påtalar utifrån ett livslångt perspektiv

Insats

Samtlig tillsvidareanställd personal träffas i grupper vid tre tillfällen á 2h tillsammans med specialpedagog för att arbeta utifrån Specialpedagogiska skolmyndighetens "Studiepaket – NPF". Områden som berörs är:

- personers egna upplevelser
- perception och kognition
- pedagogiska strategier
- problemskapande situationer
- tillgängliga lärmiljöer

Ansvarig

Insatsen är utarbetad av specialpedagoger i samråd med ansvarig rektor för förskolans barnhälsa. Den genomförs av specialpedagog och deltagande pedagoger.

Uppföljning och utvärdering

Uppföljning sker kontinuerligt under utbildningens gång och även skriftligt efter att alla delmoment har genomförts. Våren 2019 beräknas största delen av personalgruppen ha genomfört utbildningen.

3.2 Respektive arbetslags främjande åtgärder

Varje avdelning följer upp förskolans främjande åtgärder under reflektionstid en gång per månad. 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:

- April: Enkät till vårdnadshavare.
- Augusti: Analys av resultat från enkät till vårdnadshavare samt av anmälningar om kränkande behandling från tidigare läsår. Genomförs på APT.
- Augusti: Nulägesanalys utifrån utvalt mål om normer och värden (SKA-mall). Kartläggning utifrån gemensamma frågeställningar kopplade till diskrimineringsgrunderna.
- September: Trygghetsvandringar med personal för att kartlägga platser som kan upplevas som otrygga. Trygghetsvandringar och frågeställningar tillsammans med några äldre barn (se Bilaga 3). Utvärdering av förskolans eget integritetsarbete på respektive förskola.

4.2 Kartläggning och analys på respektive avdelning

Se bilaga från respektive enhet.

4.3 Förebyggande åtgärder på respektive avdelning

Utifrån kartläggningen gör respektive avdelning en analys och väljer ut ett eller flera mål. Avdelningen formulerar vilka åtgärder som ska genomföras, när de ska genomföras samt vem som är ansvarig (slutet av september).

Varje avdelning följer upp åtgärderna en gång per månad under reflektionstid. Utvärdering av utvalt/utvalda mål sker under april. Se bilaga från respektive enhet.



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.
4. Kontakta rektor.
5. Kontakta vårdnadshavare.
6. Fyll i punkt 1-6 i förskolans incidentrapport (se Bilaga 1). Dokumentationen ska ske skyndsamt.
7. Skicka kopia på incidentrapporten till ansvarig rektor.
8. Rektor anmäler kränkningen/trakasserier till huvudman på särskild blankett.
9. Arbeta med åtgärder och genomför planerad uppföljning.
10. När ärendet är avslutat lämnas samtliga originaldokument till ansvarig rektor.

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 dokumenterar samtalet i förskolans incidentrapport (se Bilaga 1)
6. Rektor anmäler kränkningen/trakasserier/diskrimineringen till huvudman.
7. Uppföljning med barn/vårdnadshavare sker inom en vecka. I samband med uppföljningen utvärderas de akuta åtgärderna.
8. 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: 800)



Bilaga 1: Incidentrapport

Datum för händelsen:

Plats för händelsen:

Inblandade:

1. Beskrivning av händelsen och eventuella direkta åtgärder:

2. Datum för samtal med inblandade:

3. Datum för kontakt med rektor:

4. Datum för kontakt med vårdnadshavare:

5. Planerade åtgärder:

6. Datum för uppföljning samt vilka som ska delta:

Underskrift av ansvarig pedagog:

Datum

Namn och befattning



Bilaga 2: Uppföljning av incident

Datum för uppföljning:

Deltagare:

Utvärdering av genomförda åtgärder:

Datum för eventuell ytterligare uppföljning:

Datum för avslutat ärende:

Underskrift av ansvarig pedagog:

Datum

Namn och befattning



Bilaga 3: 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?
3. Finns det något på förskolan som du inte tycker om?
4. Finns det något på förskolan som du är rädd för?



Bilaga 4: Årshjul för likabehandlingsarbete

Augusti	September	Oktober
<p>Förskolans ledningsgrupp fastställer ny plan som publiceras på kommunens hemsida samt förvaras synligt på respektive förskoleavdelning.</p> <p>Varje arbetslag genomför nulägesanalys utifrån utvalt mål om normer och värden (SKA-mall).</p> <p>Varje arbetslag påbörjar kartläggning utifrån gemensamma frågeställningar kopplade till diskrimineringsgrunderna (4.2 Bilaga) under reflektionstid/planeringstid/ APT.</p> <p>APT: Analys av enkät till vårdnadshavare samt anmälningar om kränkande behandling från tidigare läsår. Varje avdelning noterar vad de vill uppmärksamma (4.2 Bilaga).</p>	<p>Trygghetsvandringar och barnintervjuer genomförs för att kartlägga otrygga platser (Se Plan, Bilaga 3).</p> <p>APT: Utvärdering av förskolans integritetsarbete samt varje arbetslag noterar vad de vill uppmärksamma utifrån trygghetsvandringarna (4.2 Bilaga)</p> <p>Ett reflektionstillfälle används till att formulera mål och åtgärder för det förebyggande arbetet mot diskriminering (4.3 Bilaga) samt påbörja uppföljning av främjande åtgärder (3.2 Bilaga)</p>	<p>Ett reflektionstillfälle används till att följa upp främjande samt förebyggande åtgärder (3.2 och 4.3 Bilaga)</p> <p>Utvärdering av fokusområdet normer och värden (SKA-mall)</p>
<p>Juli</p>	<p>Uppföljning Utvärdering Utveckling</p>	<p>November</p> <p>Ett reflektionstillfälle används till att följa upp främjande samt förebyggande åtgärder (3.2 och 4.3 Bilaga)</p>
<p>Juni</p> <p>Respektive arbetslag har möjlighet att komma med synpunkter på den nya planen.</p>		<p>December</p> <p>Ett reflektionstillfälle används till att följa upp främjande samt förebyggande åtgärder (3.2 och 4.3 Bilaga)</p>
<p>Maj</p> <p>Förskolans ledningsgrupp sammanställer synpunkter från utvärderingar, reviderar planen och presenterar ny plan på remiss till förskolorna.</p>		<p>Januari</p> <p>Ett reflektionstillfälle används till att följa upp främjande samt förebyggande åtgärder (3.2 och 4.3 Bilaga)</p>
<p>April</p> <p>Enkät till vårdnadshavare.</p> <p>Ett reflektionstillfälle används till att följa upp främjande åtgärder samt utvärdera genomförda förebyggande åtgärder (3.2 och 4.3 Bilaga).</p> <p>Planen i sin helhet utvärderas utifrån gemensamma frågor på APT.</p>		<p>Mars</p> <p>Ett reflektionstillfälle används till att följa upp främjande samt förebyggande åtgärder (3.2 och 4.3 Bilaga)</p>
		<p>Februari</p> <p>Ett reflektionstillfälle används till att följa upp främjande samt förebyggande åtgärder (3.2 och 4.3 Bilaga)</p>