



Plan mot kränkande behandling och mot diskriminering

I enlighet med diskrimineringslagen (SFS 2008:567 tom SFS 2017:1 128) samt Skollagen (SFS 2010:800)

Stenänga förskola

Förskolechef Tina Johnsson

Gäller från och med 2019-04-01

Datum för uppföljning 2020-04-01

Viss kartläggning kan vara bortplockad i publicerad form med anledning av att få barn ger svårighet att kunna hålla anonymitet.

Innehåll

Inledning

Följa upp och utvärdera föregående årsplan

Främjande arbete

Undersöka risker och hinder

Analysera orsaker

Genomföra åtgärder och förebyggande arbete

Följa upp och utvärdera

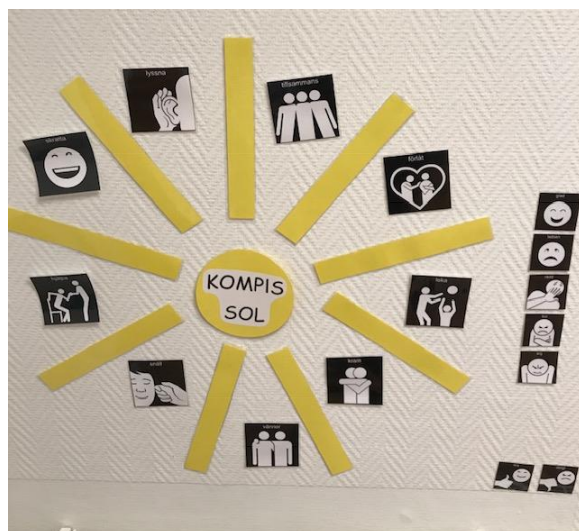
Riktlinjer och rutiner i syfte att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier

Samverkan

Förankring av plan

Klagomål

Bilagor



Plan mot diskriminering och kränkande behandling

Inledning:

Detta är Stenänga förskolas plan mot diskriminering och kränkande behandling. Stenänga förskola är en fristående förskola i norra delen av Sjöbo tätort. För nuvarande är det 25 barn och 6 anställda som tillbringar sina dagar här tillsammans. Förskolan drivs som en ekonomisk förening med en styrelse bestående av föräldrar, förskolechef och intendent som huvudman. Verksamheten bedrivs i generöst tilltagna lokaler och har en härlig utemiljö med en blandning av lekredskap och kuperad mark, klätterträd samt fruktträd och bärbuskar. Detta upplägg av plan är nytt för oss detta år. Från och med nästa år tänker vi att de områden som har visat på ökad risk för utsatthet kommer att finnas med i vår Arbetsplan och följas upp i vår Kvalitetsredovisning.



Varje förskola och skola ska i enlighet med diskrimineringslagen (2008:567) och skollagen (2010:800) årligen dokumentera arbetet med förebyggande, främjande och aktiva åtgärder mot diskriminering och kränkande behandling. Denna plan fullgör dokumentationskravet.

Arbetet med att skapa planen är upplagt utifrån bilden ovan. En ny plan tar avstamp i den uppföljning och utvärdering som gjorts på föregående års plan. Det FRÄMJANDE arbetet mot kränkningar dokumenteras. Steget därefter är att UNDERSÖKA vilka risker och hinder som finns i verksamheten. Därefter ANALYSERAS resultatet av undersökningen. Utifrån analysen sätts det upp mål för årets arbete och till det planeras och genomförs ÅTGÄRDER. Avslutningsvis FÖLJS arbetet UPP och UTVÄRDERAS. Uppföljningen och utvärderingen ligger i sin tur till grund för nästa års plan.

Följa upp och utvärdera



Här följer vi upp och utvärderar arbetet med undersökningen, analysen och åtgärderna. Det handlar alltså om att utvärdera resultatet av arbetet för att kunna ta ställning till hur det har fungerat och om de kort-och långsiktiga mål som satts upp har uppfyllts. När det är klart ska erfarenheterna gå att använda i steg ett (undersökningen), det vill säga i nästa cykel av arbetet med aktiva åtgärder.

Vår uppföljningstext som utvärderar både det främjande arbetet och de aktiva åtgärderna; Samtliga barn har svarat på trivselsfrågorna att det känns roligt att komma till förskolan och att det känns bra med alla fröknar. 94 % uppger att de får vara med och bestämma på förskolan.

Under året har vi haft fokus på området *annan kränkande behandling*.

Mål 1: Ge trygghet åt barn som känner oro att hamna i jobbiga situationer.

Utvärdering: Vi insåg att vi behövde mer hjälp av barnen att kartlägga och valde att ställa fler intervjufrågor till dem. Vi fick hjälp att hitta punkter ute som krävde mer vuxennärvaro. Vi har en ständig diskussion mellan pedagoger och lyssnar in barnen kring vilka barn som oftare hamnar i konflikt eller utsatthet när de är med varandra och tar hänsyn och stöttar detta. Vi har en personal fast stationerad när barnen väntar i kö och har märkning på golvet för att förebygga konflikter när barnen väntar. Hög vuxennärvaro nära intill både inne och ute för att lyssna och förebygga. Vi har inte sett uttryck för eller hört att behovet finns kvar längre.

Mål 2:Handledning och utbildning åt personalen.

Utvärdering: Vi har haft handledningar för personalen kring metoder och strategier för såväl grupp som enskilda barn. Det har hjälpt oss bli bekräftade i att vara så tydliga och fyrkantiga som vi känt att vi behövt vara för en del barns bästa. Vi har haft pedagogiska diskussioner utifrån Bo Hejlskovs bok om lågaffektivt bemötande och det känns skönt att vi alla i arbetslaget har denna bok och förhållningssätt att tänka som grund, säger vi Hejlskov vet vi alla vad vi menar. Vi har varit på föreläsning kring Barn gör rätt om de kan, lågaffektivt bemötande och ADHD. Det har lett till ökad kunskap kring hur vi ska hantera situationer lång och kortsiktigt samt större förståelse för hur situationer kan uppfattas beroende på olika faktorer som förmåga, förståelse av situation, funktionsvariation mm. Vi har sökt information för att hitta ett klagande kring definitionen kränkning på förskola trots att vi har definitionen klar för oss. Är det alltid en kränkning om ett barn knuffar eller retas och det andra barnet blir ledset? Vi visste redan innan att det är den utsattes känsla som avgör och vet nu att det måste vara obalans i makt (att den som utsätter vill visa att den andra har ett lägre värde). Att kränkning kan ses som ett sätt att kommunicera, där syftet är att visa att personen man utsätter har ett lägre värde. Vårt ansvar som pedagog blir att vara mer lyhörda för om barnet verkar ha en obehagskänsla för det som hänt eller visar tecken på t.ex. rädsla. Även obehagskänsla hos pedagog ger anledning till att göra en kränkande utredning. Om vi går vidare så innebär mobbning att den som utsätter har avsikten att skada. Mobbning är ju också ett upprepat beteende.

Mål 3: Färre barn ska uppleva att de blir utsatta för konflikt eller kränkning än vid tidigare mätning.

Utvärdering: Det är färre barn som uppger i trivselenkät att de blivit utsatta, 75 % svarade ja på frågan om det hänt många gånger att någon inte varit snäll mot dig vt-18 medan samma fråga fick 35 % ja i november-18. Det är en fortsatt hög siffra som i höstas angav att de blivit utsatta. Vi väljer att hålla fast vid de metoder vi påbörjat eftersom vi sett god effekt och våra observationer och genom de trivselfrågor som redan är avklarade ger oss känslan att resultaten i den trivselenkät som är på gång nu kan tänkas visa ytterligare minskning.

Främjande arbete

Det främjande arbetet pågår alltid och utan att något särskilt har hänt. Det bedrivs långsiktigt, gäller alla, sker kontinuerligt. Det handlar om att stärka de positiva förutsättningarna i just vår verksamhet.

Långsiktigt mål

Vårt långsiktiga mål är att alla som tillbringar sina dagar på Stenänga förskola ska känna sig trygga och ingen ska utsättas för kränkningar eller diskriminering.

Mål-vart ska vi?	Aktivitet-vad ska vi göra?	Vem ansvarar?	När? Tidsplan
Barnen ska ha inflytande och delaktighet i verksamheten.	Lyssna in önskemål och intresse för att ge reellt inflytande i allt från planering av aktiviteter, projekt, miljöer till vad vi ska äta på utedagen eller sånger på samlings. Erbjud intressant material. Läsa av kroppsspråk och vad barnen säger och visar. Ha roligt tillsammans.	Alla som arbetar här.	Ständigt pågående Påbörjat

<p>Bygga mod hos barnen att våga reagera när man själv eller någon annan blir utsatt. Pedagoger och barn reflekterar tillsammans för att finna regler och normer som alla känner till och förväntas följa. Öka den sociala kompetensen. Förebygga mobbning och kränkande beteende.</p>	<p>Förhållningssätt: Vi tror på barnets förmågor.</p> <p>Dilemma-sagor varje vecka. Stenänga-hjältar; den som är en bra kompis och följer kompisolen. Kompis-sol jobbas in i början av varje hösttermin. Stopp, sluta Motton; "Hur kunde du gjort i stället?" "Hur kändes det, vad hade känts bättre? Kramstenar- relation och aktsamhet om <i>alla</i> i gruppen. Känslor t.ex. genom sagor (sagor om känslor men även t.ex. tre små grisarna, fem apor m.fl. där glädje och rädslor härrör till karaktärer, sånger, bildstöd, Takk, fundera på kompisens känsla. Uppmuntra att hjälpa och trösta varandra.</p>	<p>Terese, Marina ansvariga, genomförs av alla som arbetar här.</p> <p>Alla</p> <p>Terese, Marina</p> <p>Alla</p>	<p>Påbörjat</p> <p>Påbörjat allt</p>
<p>Vuxna ska vara närvarande, härvarande, agera och vara goda förebilder. Vi ska bekräfta, sätta ord på känslor, stötta vid konflikter, lyssna.</p>	<p>Bygga nära relationer. Visa empati, omsorg. Pedagoger tar tillfällena till spontana dramatiseringar av dilemma när de uppkommer. Befinna oss fysiskt och själsligt där barnen är speciellt på</p>	<p>Var och en som arbetar på Stenänga förskola.</p>	<p>Alltid</p>

<p>Det kan vara utsatthet att annat barn hänger efter ett barn väldigt mycket och därigenom begränsar barnet från vissa lekar, andra kompisar mm.</p>	<p>riskpunkter och i fri lek. Agera och aldrig blunda för någon typ av utsatthet. Reda ut med barnen vad som hände genom att fråga inblandade och medla/starta utredning. Medvetenhet kring sin egen värdegrund och förhållningssätt i förhållande till det som vår förskola, läroplan för förskolan, skollag, diskrimineringslag sätter grund för.</p>		
<p>Vårdnadshavare ska informeras redan vid förhöjd risk för trakasserier.</p>	<p>Samtal med vårdnadshavare om det vi sett. Samtal med v-h om vad som hänt, den som utsatt och den som blivit utsatt.</p> <p>Info på whiteboarden.</p> <p>Likabehandlingsplanen på hemsidan.</p>	<p>Den som var med i situationen.</p> <p>Marina, Tina</p> <p>Tina</p>	<p>Påbörjat</p> <p>När det sker över tid, utbrett problem i gruppen</p> <p>I samband med upprättande av ny plan.</p>

Undersöka risker och hinder



Det första steget innebär att vi undersöker verksamheten för att upptäcka eventuella risker för diskriminering, bestraffning eller andra hinder för barns lika rättigheter och möjligheter. Det kan vara reella, faktiska hinder eller hinder i form av attityder, normer och strukturer.

Diskriminering kopplat till:	Beskriv kartläggningen: (hur, när och var dokumenteras resultatet).
Etnisk tillhörighet	<p>Observationer som ger anledning till oro eller obehag delges all personal samma dag eller dagen efter, oftast <i>mundligt</i> annars i personalens <i>loggbok</i>.</p> <p>Spontana samtal från vårdnadshavare eller barn som ger anledning till oro eller obehag delges all personal samma dag eller dagen efter, oftast <i>mundligt</i> annars i personalens <i>loggbok</i>.</p> <p>Trivselsfrågor barn, en gång per termin av Marina som också sammanställer och gör en första analys innan hela arbetslaget analyserar, dokumentation sparas i pärmen <i>Arbetsplan</i>.</p> <p>Sociogram görs en gång per termin av Marina som sammanställer och presenterar för arbetslaget så att vi tillsammans analyserar resultatet, dokumentation sparas i pärmen <i>Arbetsplan</i>.</p> <p>Enkät för personal görs en gång/år och sparas digitalt i <i>medarbetarens digitala mapp</i>.</p> <p>Enkät vårdnadshavare sker anonymt i juni och en sammanställning av analysen sparas i pärmen <i>Arbetsplan</i>. Frågor på varje utvecklingsamtal om vad barnet berättar om förskolan och hur v-h uppfattar barnets trivsel, detta dokumenteras inskrivet i <i>barnets IUP och delges all personal på personalmötet i december</i>.</p> <p>Blankett kränkande utredning fylls i är vi misstänker att obalans i makt kan</p>

	förekomma eller om det kan komma att betraktas som trakasserier, dokumentationen sparas i mapp i <i>låst arkivskåp</i> .
Funktionsnedsättning	Se kartläggning etnisk tillhörighet
Kön	Se kartläggning etnisk tillhörighet
Könsöverskridande identitet eller könsuttryck	Se kartläggning etnisk tillhörighet
Religion eller annan trosuppfattning	Se kartläggning etnisk tillhörighet
Sexuell läggning	Se kartläggning etnisk tillhörighet
Ålder	Se kartläggning etnisk tillhörighet

Kränkande behandling:	Hur och när kartlägger vi?
	<p>Se kartläggning etnisk tillhörighet.</p> <p>Vi har sökt information och diskuterat fram när det kränkande utredning ska göras. Blankett kränkande utredning fylls i när vi ser att barnet gör uttryck för eller vi själva känner en obehagskänsla, dokumentationen sparas i mapp i <i>låst arkivskåp</i>.</p> <p>Extrafrågor under året se bilaga, dokumentationen sparas i pärm <i>Arbetsplan</i>. Handlingsplan när det sker över tid med åtgärder, uppföljningar, dokumenteras i mapp i <i>låst arkivskåp</i>.</p> <p>När vi ger inflytande för barnen i att få välja kompis så innebär det samtidigt att det kan bildas maktmöjlighet att vissa blir valda sist. Vi kommer ta bort de valsituationer som vi fortfarande haft kvar.</p> <p>När vi frågade barnen spontant vad fröknarna gör när det blir bråk eller någon blivit ledsen svarade de såhär: "Säger stopp" "Kommer" "Fixar problemet"</p>

Analysera orsaker:



..... Efter undersökningen, i det andra steget, kommer vi att analysera orsakerna till de upptäckta riskerna och hindren. Det handlar alltså om att reflektera, analysera och dra slutsatser om varför det ser ut som det gör. Det kan också hända att fler undersökningar behöver göras för att få syn på risker och hinder som först inte visade sig.


Diskriminering kopplat till:	Analys av kartläggningen:
Etnisk tillhörighet	Inga risker upptäckta för tillfället
Funktionsnedsättning	Inga risker upptäckta för tillfället
Kön	Vi har i någon omgång tidigare under året uppmärksammat att barnen uttrycker att visa aktiviteter och saker bara är för ena könet och det verkar vara en ny omgång nu. Vi har hört ett barn som ifrågasatt det som sägs, det är mest pedagogers observationer att barn uttrycker att t.ex. endast ett av könen får komma på kalas hemma, dricka ur vissa glas, att vara i ett visst rum eller en viss lek. I situationerna är det pojkar som uttalat att flickor ska uteslutas. Vi behöver se över våra åtgärder för att hantera och få bukt med det som sägs. Enligt våra iakttagelser ser vi att valet av miljö och material inte verkar påverkas av det som sägs man förefaller fortsätta välja det man vill. Alla leker i rummen och även med de olika material som traditionellt utpekas som stereotypa t.ex. pyssel, bilar, konstruktion, i familjerummet. Frågan är om det förekommer maktförhållande eller möjligen försök till maktförhållande men som trycks undan pga. stark självkänsla hos flickorna? Vi kan se att det ibland handlar om konstaterande vilket vi först satte nolltolerans för men som vi efter diskussion i arbetslaget kom fram till var just konstaterande ex det sitter bara pojkar vid detta bordet. Vi kommer sätta in extra trivselfråga se kartläggning för att få reda på barnens känsla. Vi kommer att ha nolltolerans mot uttryck för pojk och flick.

	Information kommer att ges till föräldrarna för att kunna jobba tillsammans förskola-hem. Vi kommer att lägga till frågan om vårdnadshavare ser att pojkar och flickor har samma rättigheter och möjligheter på vår förskola i enkäten i juni. Vi tycker att vi pedagoger är väl medvetna om vårt eget förhållningssätt kopplat till samma möjligheter och samma bemötande oavsett kön och diskuterar det mycket. Ska vi reagera direkt när en pojke säger detta är ett pojkbord? Det kan ju vara ett konstaterande och då måste vi bromsa oss så att vi inte feltolkar och agerar fel. Man kan t ex ställa en utmaning i att säga "Ja och när jag kommer så blir det en flicka också vid bordet, bra va?" för att få tag på om det var menat som en kränkning eller konstaterande. Vi har ett medvetet sätt genom att vi bemöter neutralt, ställer samma krav, fördelar ordet, färger, material, tilltalar, praktisk hjälp mm. Utifrån forskning och teorier vet vi att det inom förskola i allmänhet, så säkert även vi, trots det behöver mer kunskap för att inte riskera att bemöta genom omedvetet stereotyp förhållningssätt.
Könsöverskridande identitet eller könsuttryck	Inga risker upptäckta för tillfället
Religion eller annan trosuppfattning	Inga risker upptäckta för tillfället
Sexuell läggning	Inga risker upptäckta för tillfället
Ålder	Inga risker upptäckta för tillfället

Kartläggning kring kränkande behandling (ange kartläggningsmetoder nedan):	Analys av kartläggningen: Stor minskning från tidigare termin men fortfarande 35 % som uppger att det hänt flera gånger att någon inte varit snäll mot hen. När barnet har fått berätta om vad som hände har det allra oftast bedömts varit en balans i makten och har hanterats som en konflikt. Vi har några kränkande utredningar genomförda under året, påbörjade utifrån barnets reaktion eller obehagskänsla hos pedagog. Ingen
----------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	mobbing som vi kunnat se, höra eller som vi fått kännedom om på annat sätt.
--	-----------------------------------------------------------------------------

Genomföra åtgärder/förebyggande arbete:



I det tredje steget ska vi genomföra de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas utifrån vad undersökningen och analysen visat. Vi ska alltså bedöma vilka konkreta åtgärder som ska genomföras. Åtgärderna ska vara faktiska behov. Det betyder inte att det måste finnas ett barn i verksamheten som kan drabbas i dag utan att det finns risker eller hinder som skulle kunna leda till att någon kan bli diskriminerad eller utsatt för kränkande behandling.

Diskriminering kopplat till:	Mål-vart ska vi?	Åtgärd-Vad ska vi göra?	Vem ansvarar?	När, tidsplan?
Etnisk tillhörighet	Kartläggningar har inte visat att det förekommer risker och därmed inte behov av åtgärder just nu.			
Funktionsnedsättning	Kartläggningar har inte visat att det förekommer risker och därmed inte behov av åtgärder just nu.			
Kön	Att barnen ska tycka att likabehandlingsarbetet är lustfyllt och viktigt. Barnkonventionen implementeras för barnen.	Rocka sockorna dag som festfull uppstart där vi involverar barn och föräldrar genom t.ex. olika-klädsel. Ritblad BO-sida Jag har samma rättigheter som	Vi planerar tillsammans för det på stängningsdagen den 19/3.	Planering 19/3-19, genomförs med uppstart den 21/3.

		andra barn erbjuds på Rocka sockorna-dagen samt film om barnkonventionen.		
	Tydligt stopp för negativa uttryck/diskriminering utifrån kön	Stopp, sluta Ev. diskussion med barnet.	Alla som arbetar här ska agera och tydliggöra det för barnen.	Börja direkt.
	Erbjuda normkritisk litteratur	Gå genom all barnlitteratur och se vad vi erbjuder/behöver komplettera utifrån normkritiskt perspektiv kring kön.	Carina, Knottarna Tove, krumelurerna	Vara klart innan påsklovet. Ev. komplettering senast sista maj.
	Väck reflektioner hos varje pedagog kring sitt förhållningssätt och fällor att lätt hamna i och ge grund för diskussioner i arbetslaget.	Fortbildning genom att vi alla läser forskningsrapporten <i>Det finns inga tjejbestämmare - Att förstå kön som position i förskolans vardagsrutiner</i> och lek av Christian Eidevall	Tina	Diskuteras på stängningsdagen 18/3-19. Reflektionsfrågor till varje enskild pedagog att reflektera utifrån rapporten och egen reflektion kring sin arbetsroll.

	<p>Väcka reflektioner hos barnen. Kartlägga barnens upplevelse av rättigheter oavsett kön är extra trivsselfråga med varje barn. Berätta att vi har en likabehandlingsplan</p>	<p>Vi har en bok på denna förskola där det står att pojkar och flickor får bestämma lika mycket och göra samma saker. Är det så på denna förskola?</p> <p>Dilemma sagor</p>	<p>Marina</p> <p>Terese, Marina</p>	<p>Påbörjat</p>
	<p>Alla barn ska ha samma möjligheter och uppmuntras att leka med alla saker, i alla rum och alla kompisar oavsett kön.</p>	<p>Fortsätta vårt förhållningssätt att alla är barn och könet är utan betydelse när vi ger ordet, ger hjälp, färger, lekar, kompisskap, saker, rum osv Utmana/ ta "hål" på barnens stereotypa uttryck om pojkar-flickor.</p>	<p>Alla</p>	<p>Pågående men hårdare fokus nu på exakt varje negativt uttryck kring kön.</p>
		<p>Medvetenhet om vad vi erbjuder barnen när de inte vet vad de ska göra.</p>	<p>Alla</p>	<p>Diskussion stängningsdag 21/3 bl. a utifrån rapporten av Eidevall</p>
	<p>Inkludera vårdshavare (vh)</p>	<p>V-h får del av kartläggningen</p>	<p>Tina</p>	<p>Planen på hemsidan.</p>

		och våra metoder. Meddela v-h till de barn som tydligt skiljer ut negativt beteende angående pojke-flicka.	Mentor på utvecklingssamtal. Den som lämnar ut barnet aktuell dag.	En blänkare om läget på whiteboard. Påbörjat.
Könsöverskridande identitet eller könsuttryck	Kartläggningar har inte visat att det förekommer risker och därmed behov av åtgärder just nu.			
Religion eller annan trosuppfattning	Kartläggningar har inte visat att det förekommer risker och därmed behov av åtgärder just nu.			
Sexuell läggning	Kartläggningar har inte visat att det förekommer risker och därmed behov av åtgärder just nu.			
Ålder	Kartläggningar har inte visat att det förekommer risker och därmed behov av åtgärder just nu.			

Kränkande behandling, ange rubrik för åtgärden	Mål-vart ska vi?	Åtgärd-Vad ska vi göra?	Vem ansvarar?	När? Beskriv tidsplan
------------------------------------------------	------------------	-------------------------	---------------	-----------------------

	<p>Kränkande utredning ska göras enligt rutin för att vi ska få bästa möjliga underlag.</p> <p>Utveckla barnens förmåga att känna igen (egna och) andras känslor.</p> <p>Färre barn ska uppleva att de blir utsatta eftersom det är riskhöjande för att någon ska känna sig kränkt.</p>	<p>Nu har vi diskuterat fram en samsyn för när kränkande utredning ska göras och kommer arbeta efter den.</p> <p>Läsa, dramatisera sagor. T.ex. Alfons vänskapslåda, Tio små kompisböcker, Tre små vargar, Bockarna Bruse. Vuxen sätter ord på känslan. Picto och Takkbilder på känslor.</p> <p>Vi fortsätter alla åtgärder vi beskrivit under främjande åtgärder eftersom vi hittills sett goda förbättrade resultat för det metoderna.</p>	<p>Var och en som hör eller på annat sett får kännedom.</p> <p>Alla</p> <p>Alla Marina följer upp resultat med trivselenkäter.</p>	<p>Påbörjat</p> <p>I projekt Knottarna.</p>
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------

Följa upp och utvärdera:



I det fjärde och sista steget ska vi följa upp och utvärdera arbetet med undersökningen, analysen och åtgärderna. Det handlar alltså om att utvärdera resultatet av arbetet för att kunna ta ställning till hur det har fungerat och om de kort- och långsiktiga mål som satts upp har uppfyllts. När det är klart ska erfarenheterna gå att använda i steg ett (undersökningen), det vill säga i nästa cykel av arbetet med aktiva åtgärder.

Beskriv uppföljning och utvärdering:

Diskriminering kopplat till	Var dokumenteras det?	Vem ansvarar?	När?
Etnisk tillhörighet	<i>Se Kartläggning Undersök risker</i>	Alla som arbetar på Stenänga förskola har ansvar att vara lyhörd om trakasserier förekommer.	Enligt rutin-uttryck för allt obehagskänsla.
Funktionsnedsättning	<i>Se Kartläggning Undersök risker</i>	Alla som arbetar på Stenänga förskola har ansvar att vara lyhörd om trakasserier förekommer.	Enligt rutin-uttryck för allt obehagskänsla.
Kön	<i>Se Kartläggning Undersök risker</i> Personalens loggbok. Barnen benämns enligt siffersystem för avidentifiering.	Förskolechef ansvarar för att delge siffersystemet vi använder. Alla som ser eller hör händelsen dokumenterar i loggboken.	Enligt rutin-uttryck för allt obehagskänsla.

Könsöverskridande Identitet eller köns-uttryck	<i>Se Kartläggning Undersök risker</i>	Alla som arbetar på Stenänga förskola har ansvar att vara lyhörd om trakasserier förekommer.	Enligt rutin-uttryck för alt obehagskänsla.
Religion eller annan trosuppfattning	<i>Se Kartläggning Undersök risker</i>	Alla som arbetar på Stenänga förskola har ansvar att vara lyhörd om trakasserier förekommer.	Enligt rutin-uttryck för alt obehagskänsla.
Sexuell läggning	<i>Se Kartläggning Undersök risker</i>	Alla som arbetar på Stenänga förskola har ansvar att vara lyhörd om trakasserier förekommer.	Enligt rutin-uttryck för alt obehagskänsla.
Ålder	<i>Se Kartläggning Undersök risker</i>	Alla som arbetar på Stenänga förskola har ansvar att vara lyhörd om trakasserier förekommer.	Enligt rutin-uttryck för alt obehagskänsla.

Kränkande behandling, ange rubrik för åtgärden	Var dokumenteras det?	Vem ansvarar?	När?
	<i>Se Kartläggning Undersök risker</i> Personalens loggbok. Barnen benämns enligt siffersystem för avidentifiering. I kränkande utredning.	Alla som arbetar på Stenänga förskola har ansvar att vara lyhörd om det förekommer Förskolechef ansvarar för att delge siffersystemet vi använder. kränkningar.	Enligt rutin-uttryck för alt obehagskänsla.

Riktlinjer och rutiner i syfte att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier

18§ Utbildningsanordnaren ska ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier.
Utbildningsanordnaren ska följa upp och utvärdera de riktlinjer och rutiner som finns enligt första stycket. Lag (2016:828)

Samverkan

19§ I arbetet med aktiva åtgärder ska utbildningsanordnaren samverka med dem som deltar i sådan utbildning som avses i 15 § och med anställda i verksamheten. Lag (2016:828) SFS 2006:1 083

Hur har samverkan gått med barn och personal: Vi har med barnen i kartläggning, regler mm men vill bli bättre på att visa dem det viktiga dokumentet som blir när vi lyssnat på dem-Likabehandlingsplanen. Samverkan med personalen har fungerat mycket bra och vi är alla delaktiga när vi diskuterar planen, analyserar och sätter mål även om Tina är den som sammanställer och skriver samman.

Förankring av plan

Så här kommer planen att förankras hos barn, vårdnadshavare och personal:
Den kommer visas när vi gör trivsselfrågorna, när vi arbetar in kompisolen med kompisregler, uppstartsdag Rocka sockorna och sedan hänger vi planen i hallen så vi kan påminna varandra.
Personal är med och kartlägger, diskuterar analysen, text i planen och tar fram nya mål. Vi arbetar med den på vår stängningsdag den 19 mars 2019.
Vårdnadshavare är delaktiga genom att svara på anonym enkät en gång/år, genom frågor på utvecklingssamtal och att vi uppmuntrar att berätta i det dagliga om det kommit upp något för oro eller fundering. De får info om prioriteringarna för året via White boarden när planen är klar. Planen fortsätter att läggas på vår hemsida.

Klagomål

Rätt att klaga och hur man går tillväga som vårdnadshavare;
Det finns en blankett för klagomål på vår hemsida.
Rutin för hur den hanteras lämnas ut vid varje läsårs början.

Bilagor

1. Vad säger lagen?
2. Definitioner och begrepp
3. Rutin vid misstanke om kränkande behandling, diskriminering eller trakasserier
4. Till dig som är barn, vårdnadshavare, anställd
5. Trivsselfrågor
6. Kränkande utredning
7. Årsklocka

Bilaga 1

Vad säger lagen?

Skollagen och diskrimineringslagen

Det finns två lagar som ska skydda barnen från kränkningar, diskriminering och trakasserier i skola och förskola. Det är Skollagen (kapitel 6) och diskrimineringslagen. Skolinspektionen övervakar att kapitel 6 i Skollagen följs, för det mesta genom barn- och elevombudet (BEO). Diskrimineringsombudsmannen (DO) har tillsyn över att diskrimineringslagen följs. BEO och DO arbetar tillsammans för att motverka kränkningar, diskriminering och trakasserier av barn och elever.

Skollagen

I 6 kap. 8§ skollagen anges att huvudmannen ska se till att det varje år upprättas en plan med översikt över de åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra kränkande behandling av elever och barn. Planen ska innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som avses att påbörjas eller genomföras under det kommande året. En redogörelse för hur de planerade åtgärderna har genomförts ska tas in i efterföljande års plan.

Diskrimineringslagen

Av 3 kap. 16§ diskrimineringslagen framgår att en utbildningsanordnare inom ramen för sin verksamhet ska bedriva ett arbete med aktiva åtgärder enligt 3 kap.2 och 3 §.

I 2§ anges att arbetet med aktiva åtgärder innebär att bedriva ett förebyggande och främjande arbete genom att undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för den enskildes lika rättigheter och möjligheter till verksamheten, analysera orsaker till upptäckta risker och hinder, vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas och följa upp och utvärdera arbetet enligt 1-3.

Vidare anges i 18 § att utbildningsanordnaren ska ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier samt att utbildningsanordnaren ska följa upp och utvärdera sina riktlinjer och rutiner.

I 19 § stadgas att i arbetet med aktiva åtgärder ska utbildningsanordnaren samverka med elever som deltar i utbildningen och med anställda i verksamheten.

Den tidigare årliga planen som krävdes enligt diskrimineringslagen har sedan 2017 ersatts av krav på dokumentation. I 3 KAP. 20§ anges att utbildningsanordnaren varje år skriftligen ska dokumentera arbetet med aktiva åtgärder enligt 16 och 18 §.

Ny reglering i diskrimineringslagen

En ny reglering i 3 kap. diskrimineringslagen infördes den 1 januari 2017 (prop 2015/15:135) och innebar bland annat att den tidigare skyldigheten att bedriva ett målinriktat arbete ersattes med en skyldighet att genomföra arbetet med aktiva åtgärder enligt ett övergripande ramverk som anger hur arbetet ska utföras. Det innebär krav på att arbetet ska utföras i vissa steg, analysera orsaker till att upptäcka hinder och brister, vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas och följa upp och utvärdera arbetet.

Ändringen innebar vidare att krav uppställs på obligatoriska riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

Bilaga 2

Definitioner och begrepp

- ⌘ Med diskrimineringsgrund menas de kategorier av personer eller de karakteristiska som skyddas av diskrimineringslagen
- ⌘ De sju diskrimineringsgrunderna är kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder.
- ⌘ Direkt diskriminering innebär att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan. För att det ska röra sig om diskriminering ska missgynnandet ha samband med någon av diskrimineringsgrunderna.
- ⌘ Med indirekt diskriminering menas att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som i praktiken missgynnar ett barn eller en elev av ett skäl som har samband med en viss diskrimineringsgrund, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte.
- ⌘ Med begreppet likabehandling menas att alla barn eller elever ska behandlas så att de har lika rättigheter och möjligheter oavsett om de omfattas av någon diskrimineringsgrund. Det innebär dock inte alltid att alla barn ska behandlas lika, se indirekt diskriminering.
- ⌘ Trakasserier innebär ett handlande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.
- ⌘ Sexuella trakasserier innebär ett handlande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Sexuella trakasserier behöver inte ha samband med någon av diskrimineringsgrunderna.
- ⌘ Könsöverskridande identitet eller uttryck, att någon inte identifierar sig med sin biologiska könstillhörighet som man eller kvinna eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.
- ⌘ Etnisk tillhörighet, nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller likande förhållande.
- ⌘ Funktionshinder, varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som följd av en skada eller från födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.
- ⌘ Sexuell läggning, homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.
- ⌘ Kränkande behandling, ett uppträdande som utan att ha samband med någon diskrimineringsgrund kränker ett barns värdighet.
- ⌘ Upprepad kränkande behandling, uppträdande som utan att ha samband med någon diskrimineringsgrund kränker ett barns värdighet systematiskt och återkommande (mobbing).
- ⌘ Med barn menas den som deltar i eller söker till förskoleverksamheten enligt skollagen.
- ⌘ Med personal menas anställda och uppdragstagare i skollagsreglerad verksamhet.

⌘ Med huvudman menas den som är huvudman för skollagsreglerad verksamhet dvs. i vårt fall styrelsen. I diskrimineringslagen används begreppet utbildningsanordnare men i den här planen används begreppet huvudman oavsett vilket lagstiftning det rör sig om.

Källa: Skolverkets Allmänna råd för att främja likabehandling och förebygga diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

Bilaga 3

Rutin vid misstanke om kränkande behandling, diskriminering eller trakasserier

Vad ska förskolan göra för att förebygga trakasserier?

Aktiva åtgärder; Förskolan måste ha ett aktivt främjande och förebyggande arbete för att motverka kränkande behandling, diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier.

Arbetet ska göras i fyra steg och ske i samverkan med barn och personal:

Undersöka risker

Analysera risker

Genomföra åtgärder

Följa upp och utvärdera

Arbetet ska dokumenteras löpande. Tänk på att ta hänsyn till de specifika behov som finns i olika verksamheter. Det är troligt att vardagen skiljer sig åt för olika barns åldrar.

Riktlinjer och rutiner

Förskolan ska ha riktlinjer som markerar att kränkande behandling, diskriminering, sexuella trakasserier och trakasserier som har samband med diskrimineringsgrunderna inte accepteras. Förskolan ska ha rutiner som klargör hur förskolan ska agera om någon känner sig trakasserad. Rutinerna ska ange vem den som anser sig vara trakasserad ska vända sig till och vem som ansvarar för att händelsen eller påståendena utreds. Förskolan ska också följa upp och utvärdera riktlinjerna och rutinerna.

Om förskolan brister i det förebyggande arbetet går det att anmäla till DO.

Vad gör förskolan göra om någon känner sig utsatt för kränkande behandling, diskriminering eller trakasserier? Detta gäller även om det är personal, förälder eller annan vuxen som utför handlingen.

1. Anmäla; Om personalen får kännedom om att ett barn har upplevt eller upplever sig utsatt för kränkande behandling, diskriminering eller trakasserier i samband med verksamheten, är de skyldiga att informera förskolechef/rektor samma dag som i sin tur ska informera huvudmannen inom 24 timmar. Den som gör anmälan ansvarar för att vårdnadshavare kontaktas skyndsamt vilket hos oss innebär samma dag. Om anmälan gäller Förskolechef/rektor informeras Ordförande i föreningen f. n Sandra Persson som då också får utredningsansvaret och rapporterar till i första hand v. ordförande f. n Christian Månsson.
2. Utreda: Skyldigheten att utreda uppstår så snart någon i personalen får kunskap om att någon upplever sig utsatt. Förskolechef/Rektor ger uppdraget om vem som ska dokumentera kränkande utredningen. Blankett *Kränkande utredning* finns i pärmen i Verkstan. Börja att prata med berörda så snart som möjligt, se stödfrågor i utredningen. Rapportera inom 24 timmar till Förskolechef/rektor om utredningen kom fram till att det var en kränkning eller ej.

3. Åtgärda och stoppa fortsatt kränkande behandling, diskriminering eller trakasserier:
Syftet med de åtgärder som förskolan gör är att kränkningarna ska upphöra.
Åtgärderna beror på vad utredningen i det enskilda fallet visar. Det kan handla om allt från samtal organisatoriska förändringar.
4. Följ upp och utvärdera åtgärderna. Om det visar sig att åtgärderna har varit otillräckliga måste förskolan överväga vilka ytterligare åtgärder som kan sättas in.
5. Dokumentera. Dokumentationen av utredningen och åtgärderna är ett viktigt underlag för att kunna följa uppeffekterna av åtgärderna. Genom dokumentation kan förskolan även upptäcka om de inträffade trakasserier är en del av ett större problem som kräver mer omfattande insatser. Dokumentationen lämnas till Förskolechef/Rektor som ansvarar för att dokumentationen förvaras säkert.

Gallring sker enligt GDPR-plan.

Källa: Diskrimineringsombudsmannen(DO)

Bilaga 4

Till dig som är barn på Stenänga förskola

Om du som barn känner att andra barn eller vuxna på förskolan säger eller gör saker som inte känns bra så vill vi att du berättar detta för någon vuxen på förskolan eller hemma. På vår förskola gör vi allt för att du ska vara trygg och känna att du trivs.

Till dig som är vårdnadshavare

Om du som vårdnadshavare får kännedom om att ditt barn eller någon annans barn blir kränkt eller utsatt på något sätt vill vi att du kontaktar någon personal på förskolan eller förskolechef så att vi tillsammans kan hjälpas åt för att skapa en trygg miljö på förskolan.

Till dig som är personal

Du som personal har som uppdrag att bemöta alla barn och vuxna med förståelse och respekt. Om du upptäcker någon form av kränkande behandling eller att ett barn blir utsatt på något annat sätt av ett annat barn eller personal så ska du följa våra rutiner för detta.

Till dig som jobbar tillfälligt

Om du upptäcker någon form av kränkande behandling eller att ett barn blir utsatt på annat sätt ska du omedelbart kontakta ordinarie personal på förskolan eller förskolechefen.

Till dig som är förskolechef/rektor

Förskolechefen/rektor ansvarar för att verksamheten arbetar för att främja alla barns lika rättigheter och motverka diskriminering och annan kränkande behandling.

Förskolechefen ansvarar för att rutiner finns för att upptäcka och åtgärda alla former av kränkande behandling.

Om du som barn eller förälder vill anmäla en kränkning så kan du vända dig till vem som i personalen alternativt till ordförande för föreningen som startar en utredning enligt våra rutiner.

Bilaga 5

Trivsselfrågor

1. Är det roligt att komma till förskolan?
2. Känns det bra med alla fröknar på förskolan?
3. Lyssnar fröknarna på vad du säger?
4. Får du vara med och bestämma vad vi ska göra på förskolan?
5. Har det hänt många gånger att någon inte varit snäll mot dig? Hur kändes det för dig? (utifrån om det är att betrakta som kränkning eller konflikt)? Hur hände det? Vill du berätta mer?
6. Vet du någon som inte får vara med och leka? Vill du berätta mer?

Extrafrågor vid tillfälle:

Vi har en bok på denna förskola där det står att pojkar och flickor får bestämma lika mycket och göra samma saker. Är det så på denna förskola?

Var i huset blir det mest bråk?

Var ute blir det mest bråk?

Är där någon fröken när det blir bråk?

Vad kan fröknarna göra för att det ska bli färre bråk?



Bilaga 6

Utredning Kränkande behandling

Anmälan

Namn på drabbat barn	
Datum för händelsen	Var hände det?
Orsak till utredning	Inblandade barn och vuxna
Namn på uppgiftslämnare	Datum för anmälan till Förskolechef
Vem får utredningsansvaret?	Namn och datum till informerade vårdnadshavare

Utredning

De inblandades beskrivning och upplevelse av händelsen
Analys av situationen enligt stödfrågor: Har alla inblandade kommit till tals? Är det en engångshändelse eller har det skett vid flertalet tillfälle? Finns det ett maktförhållande

mellan de inblandade? Analysera om det är trakasserier (diskrimineringsgrunderna), sexuella trakasserier, mobbning, annat (konflikt, olyckshändelse).

Händelsen är att betrakta som en kränkning

_____ Ja _____ Nej

Datum som huvudman meddelats om utredningen

Handläggning

Hur går vi vidare?

___ Samtal med inblandade

___ Handlingsplan

___ Anmälan om tillbud (på speciell blankett)

___ Pedagogiskt arbete/ metoder , ange vad

___ Övrigt

Information till vårdnadshavare

_____ Muntligt _____ Skriftligt Datum _____

Underskrift av utredande pedagog Datum

Uppföljning 1 är planerad

Datum och tid	Plats	Ansvarig pedagog

Uppföljning 1 är genomförd

Datum och tid	Närvarande
Anteckningar från mötet	Hur går vi vidare? Åtgärder eller avslutning?
_____Ärendet avslutas _____Uppföljning	Datum för uppföljning_____
Underskrift av utredande pedagog	

Uppföljning 2 är planerad

Datum och tid	Plats	Ansvarig pedagog
----------------------	--------------	-------------------------

Uppföljning 2 är genomförd

Datum och tid	Närvarande
Anteckningar från mötet	Hur går vi vidare? Åtgärder eller avslutning?

_____Ärendet avslutas _____Uppföljning	Datum för uppföljning_____
Underskrift av utredande pedagog	

Om kränkningarna försätter systematiskt så fortsätter metoder, stöd och uppföljningar så vi ser att vi använder metoder som gör nytta så kränkningarna upphör. Hela arbetslaget prioriterar arbetet så det upphör snarast. Förskolechef/rektor ansvarar tillsammans med mentor för dokumentation.

Bilaga 7

Årsklocka

Månad?	Vad?	Vem är ansvarig?
Augusti	Välkommen tillbaka brev till alla familjer. Inskolning	Tina Personalen i verkstan
September	Krumelurerna arbetar in kompisolen. Revidera arbetsplanen på stängningsdagen. Revidera likabehandlingsplanen. Inskolningar.	Personalen i röda huset Tina Tina Alla
Oktober	Föräldramöte med arbetsplan, fråga utifrån likabehandlingsplan. Trivsselfrågor och sociogram genomförs och sammanställs.	Tina, alla Marina
November	Genomgång och analys av sociogram och trivsselfrågor på personalmötet.	Marina, alla.
December	Sammanställa kartläggningar. Sammanställa projektbeskrivningar för	Tina, alla. Förskollärare

	terminen. Ha med värde grund.	
Januari	Utvärdera och analysera arbetsplanen på personalmötet. Gör klart projektbeskrivning från höstterminen.	Alla Tina
Februari	Ny arbetsplan och likabehandlingsplan utvärderas och ny påbörjas.	Tina
Mars	Trivselfrågor och sociogram Genomgång och analys av sociogram och trivselfrågor på personalmöte/stängningsdag. Ny arbetsplan och likabehandlingsplan utvärderas och ny antas. Rocka sockorna-dagen uppstart för årets likabehandlingsarbete.	Marina Tina, Marina Tina Alla Marina och Tina
April		
Maj	Förberedelse medarbetarsamtal inkl. förhållningssätt.	
Juni	Genomföra medarbetar samtal. Sammanställa projektbeskrivning. Ha med värdegrund. Sammanställa kvalitetsredovisning, ha med	Tina, alla. Förskollärare Tina

	värdegrund. Hur vi arbetat och hur det blivit, vilka metoder.	
Juli		