



Trollgårdens Förskola

Likabehandlingsplan och plan mot kränkande behandling



Verksamhetsform som omfattas av planen är
förskoleverksamhet 1–5 år

2025 – 2026

Ordförklaring

De sju diskrimineringsgrunderna - Syftar på kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, ålder och funktionsnedsättning.

Kön: man eller kvinna.

Könsöverskridande identitet eller uttryck: att någon inte identifierar sig som kvinna eller man, eller genom klädsel eller annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön än sitt juridiska kön.

Etnisk tillhörighet: med etnisk tillhörighet menas en individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller liknande förhållande.

Religion eller annan trosuppfattning: med religion avses religiösa åskådningar som exempelvis hinduism, judendom, kristendom och islam. Annan trosuppfattning innefattar sådana övertygelser som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning, till exempel buddism, ateism och agnosticism. Politiska åskådningar och etiska eller filosofiska värderingar som inte har samband med religion omfattas inte av diskrimineringslagens skydd.

Sexuell läggning: diskrimineringslagen definierar sexuell läggning som homosexuell, bisexuell och heterosexuell läggning.

Ålder: uppnådd levnadslängd.

Funktionsnedsättning: varaktiga fysiska-, psykiska- eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå. (Diskrimineringsombudsmannen.se)

Kränkande behandling - ett uppträdande som kränker ett barns eller en elevs värdighet, utan att det är diskriminering enligt diskrimineringslagen. Kränkande behandling är ett beteende som är oönskat av den som blir utsatt. Det är barnet eller eleven som upplever sig vara utsatt för kränkande behandling som avgör vad som är oönskat. För att det ska vara fråga om kränkande behandling enligt lagen måste kränkningen vara märkbar och tydlig. Den som kränker någon måste också förstå att uppträdandet upplevs som kränkande. I många situationer är det uppenbart att ett beteende är kränkande, men om det inte är det så måste barnet eller eleven klargöra för den som kränker att beteendet är ovälkommet. Barnet eller eleven kan också ta hjälp av personalen i verksamheten. Vad som är kränkande behandling

måste avgöras i varje enskilt fall. (Skolverket.se) Kränkningar kan vara fysiska (slag, knuffar), verbala (hotelser, bli kallad vid fula namn), psykosocial (utfrysning, ryktesspridning) eller textade (klotter, brev, lappar, e-post, SMS, chatt eller andra webbaktiviteter).

Diskriminering – Diskriminering är att någon kränks eller missgynnas, och att detta har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunder (se ovan). Det kan innebära t.ex. att förskolan behandlar ett barn annorlunda än andra barn. Detta kan ske t.ex. genom läroböcker, regler, undervisning etc. Det finns det sex stycken former av diskriminering:

1. Direkt diskriminering - vilken avser negativ särbehandling utifrån de sju diskrimineringsgrunderna.

2. Indirekt diskriminering - vilken avser neutrala ordningsregler som i praktiken leder till diskriminerande effekter. Ett exempel kan vara att förskolepersonal behandlar alla elever lika och det kan missgynna en elev med en funktionsnedsättning. Det kan föreligga sakliga skäl till ett beteende och då är det inte frågan om indirekt diskriminering, men detta bör förskolan/skolan kunna bevisa.

3. Trakasserier - Detta innebär att någon känner sig kränkt och handlingen har koppling till någon av de sju diskrimineringsgrunderna (se ovan).

4. Sexuella trakasserier - Sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Förutom kommentarer och ord kan det vara att någon till exempel tafsar eller kastar närgångna blickar. Det kan också handla om ovälkomna komplimanger, inbjudningar och anspelningar. Denna diskrimineringsform är den enda som inte behöver ha en koppling till någon av de sju diskrimineringsgrunderna.

5. Instruktioner att diskriminera – Någon med en ledande position ger någon i beroendeställning (t.ex. en anställd) instruktion att diskriminera.

6. Bristande tillgänglighet - Bristande tillgänglighet är när en person med funktionsnedsättning inte kan göra något som andra kan göra för att det finns hinder i en verksamhet.

Främjande arbete – ska alltid göras, utan förekommen anledning och har ”positivt” fokus. Detta innebär att sträva efter att alla ska behandlas respektfullt och likvärdigt utifrån diskrimineringsgrunderna, t.ex. alla behandlas respektfullt oavsett ålder.

Förebyggande åtgärder – specifika åtgärder som vidtas för att avhjälpa en konkret risk som identifierats vid kartläggningsarbetet.

Grunduppgifter

Verksamhetsformer som omfattas av planen

Förskola 1-5 år

Ansvarig för planen

Rektor för förskolan, Helene Björkman

Planen gäller från

20250701

Planen gäller till

20260630

Läsår

2025/2026

Inledning

I förskolan utvecklar de yngsta medborgarna värden, förmågor och kunskaper genom att få upptäcka värdet i att möta andra som inte är som de själva.

Det goda mötet handlar om att vara nyfiken på den andre och välkomna olikheter. Det innebär att samtalet mellan oss präglas av respekt, öppenhet, tydlighet och tillit. Det är i varje möte med barnen, vårdnadshavarna och kollegan som en god kvalitet skapas i våra förskolor.

På Trollgårdens förskola accepterar vi inte någon form av diskriminering eller kränkande behandling.

Medarbetare och barn är centrala i likabehandlingsarbetet och vi strävar efter att även vårdnadshavare blir inkluderade i förskolans likabehandlingsarbete.

Vår vision

På vår förskola ska inget barn eller vuxen känna sig diskriminerad, trakasserad eller utsatt för annan kränkande behandling. Arbetet mot kränkningar, diskrimineringar och trakasserier är en viktig del i det dagliga arbetet och ska genomsyra allt det vi gör i verksamheten.

Lagar som planen grundas på

Enligt skollagen (2010:800)

6 kap. 1 § Detta kapitel har till ändamål att motverka kränkande behandling av barn och elever.

6 kap 3 § kränkande behandling: ett uppträdande som utan att vara diskriminering enligt diskrimineringslagen (2008:567) kränker ett barns eller en elevs värdighet.

6 kap. 8 § ska huvudmannen se till att det inom varje särskild verksamhet och varje år upprättas en plan mot kränkande behandling.

Enligt diskrimineringslagen 3 kap Aktiva åtgärder

Inledande bestämmelser

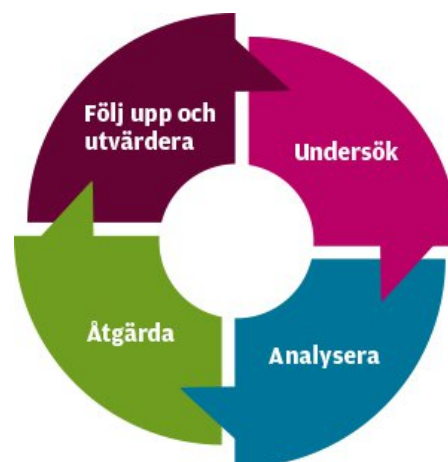
1 § Aktiva åtgärder är ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. *Lag (2016:828).*

Arbetet med aktiva åtgärder

2 § Arbetet med aktiva åtgärder innebär att bedriva ett förebyggande och främjande arbete genom att

1. undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten,
2. analysera orsaker till upptäckta risker och hinder,
3. vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas, och
4. följa upp och utvärdera arbetet enligt 1-3. Lag (2016:828).

3 § Arbetet med aktiva åtgärder ska genomföras fortlöpande.



Ansvarsfördelning

- **Rektor** har det yttersta ansvaret för allt arbete i förskolan, för att planen mot diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling, följs samt årligen upprättas. Rektor ansvarar för att medarbetare kontinuerligt utbildas för att aktivt kunna arbeta förebyggande mot diskriminering och annan kränkande behandling. Rektor ska informera verksamhetschef som i sin tur informerar förvaltningschef vid misstanke om diskriminering eller kränkande behandling.
- **Alla som arbetar på förskolan** är skyldiga att främja likabehandling, att arbeta förebyggande och motverka utsatthet. Det innebär att vid minsta misstanke om detta ska den enskilde reagera och ingripa, samt så fort som möjligt utreda händelsen samt informera rektor.
- **Barnen** - Personalen skapar förutsättning för barnens aktiva deltagande i samtal och reflektioner kring olika värdegrundsfrågor.
- **Vårdnadshavarna** är viktiga! När både förskolan och hemmen tar klart avstånd från all diskriminering och kränkande behandling får detta en positiv påverkan på barnen.

Förankring av planen

Varje enskild personal har som ansvar att likabehandlingsplanen ”lever” i arbetslaget. Personalen delger varandra vad som är aktuellt värdegrundsarbete inne på avdelningarna under gemensamma reflektionstillfällen och APT, samt följer upp arbetet mot de gemensamt uppsatta målen.

Det är allas ansvar att läsa och sätta sig in i planen vid utbildningsårets start. Varje vecka har pedagogerna möjlighet att reflektera över sitt arbete utifrån planen på avdelningens gemensamma pedagogiska utvecklingstid.

Alla nyanställda samt vikarier ska läsa planen för att få en inblick i hur vi arbetar och vilka regler som gäller vid kränkning och diskriminering.

Planen finns tillgänglig för våra vårdnadshavare på www.trollgardensforskola.com, i Tyra-appen samt i pappersform på avdelningarnas anslagstavlor.

Vårt värdegrundsarbete

Arbetet med normer och värden är en del av den dagliga verksamheten varje dag, hela året. Alla ska känna sig trygga i gruppen både med varandra, våra rutiner och vilka riktlinjer vi har för lek och samvaro.

Barn är medmänniskor och vi bemöter varje barn med respekt och förståelse för deras individuella förutsättningar.

Genom en tydlig struktur och goda rutiner ger vi barnen trygghet och förståelse över sin dag på förskolan.

Vi pedagoger arbetar alltid för en atmosfär där glädje finns, vi är goda förebilder och har roligt tillsammans.

Vi vägleder istället för att tillrättavisa vid konflikter.

Barn i vår verksamhet ska få erfara den tillfredställelse det ger att lyckas, göra framsteg, övervinna svårigheter och känna sig som en tillgång i gruppen. På Trollgårdens förskola är det okej att både lyckas och misslyckas.

Vi anpassar vår verksamhet och våra miljöer så alla barn har möjlighet att delta och lyckas.

Pedagogerna handleder barnen i hur man går till väga för att lösa konflikter, uppmuntrar till samspel och hjälper barnen i att sätta ord på sina känslor.

Pedagogerna arbetar aktivt för att vara normkritiska och för att förhindra diskriminering och kränkande behandling.

I inköp av material och böcker har vi ett medvetet tänk runt våra diskrimineringsgrunder och försöker då vara normbrytande.

På vår förskola är alla barn allas ansvar. Ser man något som händer bland barnen så agerar man, oavsett vilken barngrupp barnet tillhör.

Förskolans lärmiljö är en viktig del av barnens trivsel, utveckling och lärande på förskolan. En anpassad miljö och tillgängligt material ger självständiga barn med bra inflytande över sin dag på förskolan. En tillåtande miljö innebär för oss att invänta och uppmuntra barnens intentioner.

Vi tror på barns förmåga och vilja till att göra rätt på eget initiativ eller med stöttning av pedagog.

Vi arbetar utifrån tesen att *"barn gör rätt om de kan"*.

Vi använder drama och karaktärerna i vårt sagotema som verktyg i värdegrundsarbetet och dessa metoder används också för att belysa händelser och konflikter i barngruppen.

Vi arbetar aktivt med att belysa och sätta ord på olika känslor.

Kön, könsöverskridande identitet och sexuell läggning

Genus är de föreställningar, idéer och handlingar som sammantagna formar människors sociala kön.

Främjande arbete

Så här arbetar vi för att främja flickors och pojkars lika rättigheter:

- Vi uppmuntrar alla barn oavsett kön att pröva alla aktiviteter och material som finns på förskolan. Uppmuntra barnen att leka över könsgränserna.
- Påminner varandra om vi bryter mot våra gemensamma förhållningsregler angående bemötande av flickor och pojkar.
- Undvika att uppmärksamma barnen utifrån utseende, kläder och yttre attribut tex. söt-gullig eller tuff-häftig.
- Vi utgår från ett genusperspektiv när vi köper in nytt material till förskolan.
- Läser böcker för barnen som bryter traditionella könsmonster.
- Använder könsneutrala namn på våra rum och på våra gruppindelningar.
- Tänka på att vi inte alltid ringer samma vårdnadshavare om barnen är sjuka under vistelsetiden på förskolan.
- Vi tänker på att alla barn blir sedda och får komma till tals vid t ex matsituationerna.

Så här arbetar vi för att främja förståelse för olika familjebildningar och alla människors lika värde:

- Vi synliggör att genom bilder, böcker och samtalar om att familjer kan se olika ut,
- Vi använder ordet vårdnadshavare eller förälder, inte tar för givet att det alltid finns en mamma och en pappa till barnet.
- Fångar upp barnens samtal och frågor i vardagen.

Så här arbetar vi för att främja likabehandling oavsett könsidentitet eller könsuttryck:

- Vi möter varje barn individuellt.
- Vi tilltalar barnen med tilltalsnamn istället för att benämna med deras kön.
- Vi använder flick- och pojkgrupper på ett medvetet sätt när vi anser att det kan gynna barnen.

Etnisk tillhörighet, Religion och annan trosuppfattning

Så här arbetar vi för att främja rättigheter för olika etnisk tillhörighet:

- Vi uppmärksammar barnen på olika kulturer. Vi använder också bilder, böcker och digitala verktyg i arbetet.
- Alla avdelningar har flaggtavlor för att väcka intresse för andra länder och kulturer. Vi räknar också på olika språk vid maten, och benämner föremål på olika språk för att väcka intresset.
- Vi använder oss av digitala verktyget Poly Glutt, som är en inläsningstjänst med böcker som vi kan välja att få upplästa på olika språk.

Så här arbetar vi för att främja rättighet till sin egen religion eller trosuppfattning:

- Vi respekterar alla religioner och trosuppfattningar som följer mänskliga rättigheter.
- Vi svarar på barnens frågor när de uppstår.
- Visar intresse för andra kulturer och språk

Funktionsnedsättning

Så här arbetar vi för att främja allas lika värde och anpassa vår verksamhet till alla barn:

- Under förutsättning att vårdnadshavarna medger är personalen öppen mot den övriga barngruppen i det fall det finns funktionshinder på förskolan. Berättar om våra olika behov och svarar på frågor och funderingar från barnen.
- Anpassar miljön med hänsyn till barnens olika förutsättningar.
- Alla avdelningar arbetar och gör åtgärder för en god ljudmiljö.
- Att all personal har kännedom och har den information som behövs om funktionshinder, även om de inte finns representerade i våra barngrupper.

Ålder

Så här arbetar vi för att främja likabehandling oavsett ålder:

- Vi ser alla barn som kompetenta oavsett ålder utifrån var och ens förutsättningar och anpassar aktiviteter under dagarna utifrån det.
- Att alltid ha ett syfte med grupperna vi delar in barnen i.

Följande ska lyftas med årets likabehandlingsplan

Vi ska arbeta tillsammans med barnen för att öka deras förståelse kring andra människors känslor och situation. Speciellt i situationer som handlar om uteslutning, detta för att undvika utanförskap samt att något barn blir kränkt.

Motivera åtgärd

Under framförallt observationer i den fria leken och vid måltiderna har vi sett att uteslutningar skett vilket har lett till att vissa barn känt sig kränkta och visat upprörda känslor som genom det skapat konflikter.

Prioriterat mål under 2025-2026

Förskolan ska ge varje barn förutsättning att utveckla:

- en förmåga att ta hänsyn till och leva sig in i andra människors känslor och situation.

Målet är uppnått när:

När vi ser att uteslutningar bland barnen har upphört.

Insats

Rektor ansvarar för att pedagogerna får material och stöttning kring ämnet.

Målet med att arbeta med uteslutningar i barngruppen planeras in i årshjulet.

Alla kränkningar bland barnen antecknas i OneNote och går igenom på varje reflektion.

All personal ska arbeta aktivt för att minska barnens uteslutning av varandra.

All personal har ett särskilt ansvar för att likabehandlingsplanen är en självklar och naturlig del av verksamheten på varje avdelning.

Ansvarig

Rektor Helene Björkman och all personal, rektor har det högsta ansvaret att planen utvärderas varje år och att det i samband med utvärderingen upprättas en ny plan.

Uppföljning och utvärdering

I arbetslaget som träffas regelbundet på förskolan. Uppföljningarna dokumenteras i SharePoint. En halvårsutvärdering görs i januari och en slutlig utvärdering görs i juni.

Utvärdering

Årets plan ska utvärderas senast

20250630

Utvärdering av fjolårets plan

Beskriv hur fjolårets plan har utvärderats

Genom att analysera kartläggningsmetoderna, som nämns ovan, upptäcker pedagogerna risker och utvecklingsområden, för att utifrån analysen sätta upp nya mål för det förebyggande arbetet. En halvårsutvärdering gjordes i januari 2025 och en slutlig utvärdering blev gjord i juni 2025.

Delaktiga i utvärderingen av fjolårets plan

Rektor, medarbetare tillsammans med barnen och för kännedom till vårdnadshavare.

Resultat av utvärderingen av fjolårets plan

Förra årets prioriterade målområde:

Förskolan ska ge varje barn förutsättning att utveckla:

- Respekt och förståelse för alla människors lika värde och de mänskliga rättigheterna.

Målet är uppnått när:

När vi ser att kränkningar kring ålder inte längre förekommer.

Resultat av insatser:

Ålder har visat sig vara ett svårt mål att arbeta med. Trots en hel del sökande efter material och böcker kring åldersdiskriminering på förskolan har vi inte funnit något av värde.

En av sakerna vi gjort är att vi har tänkt extra mycket på att vara närvarande i den fria leken och använt tecken som stöd för att alla barn ska kunna göra sig hörda och förstådda. Vi har arbetat mycket med stopptecknet och dess innebörd. Vi har uppmärksammat att barnen på andra avdelningar ibland benämner barnen på avelningen för de yngsta barnen som ”småbarnen”, men vi har även hört att de försöker rätta sig själva men hittar inte riktigt något bra ord. Vi har läst kompisböckerna för barnen, lyssnat och samtalat om Bolibompadraken och hans känslor. Vi har använt oss av bilder som visar känslor som stöd för samtal och reflektion, vi har också gjort egna stoppskyltar där barnen även tränar på att säga stopp inför frontkameran. Detta har vi gjort för att varje barn ska få vägledning i sina egna känslor men även få upp ögonen för andras känslor oavsett ålder, vilket i sin tur ger barnen verktyg för att förhindra kränkning.

Vi har satt ihop olika gruppkonstellationer med blandade åldrar för att uppmuntra barnen till samarbete, att kunna leka med olika kompisar oavsett ålder. Vi har spelat upp drama mellan sagofiguerna där de är elaka mot varandra på grund av ålder. Vi kunde se att barngruppen fångade upp detta och senare pratade om att de yngre barnen också får vara med och bestämma. Vi uppmuntrar barnen att hjälpa varandra, och tänker då på att inte bara be de äldre hjälpa de yngre – utan tvärtom, de yngre får även hjälpa de äldre barnen.

Genom våra observationer samt dokumentationen ser vi att barnen har tagit till sig mycket av verktygen som Takk samt stopp min kropp där de visar med kroppsspråket om de upplever något missnöje, det kan exempelvis vara om det är flera barn som leker med varandra och det utvecklas till ”hårdare” lek där det kan förekomma knuffar samt nyp i smyg. Då visar barnen handen och eller säger stopp/nej. Vi som pedagoger kan se att vårt arbete med det egna förhållningsättet till barnen att behandla alla barn lika oavsett ålder har gett resultat då barnen har blivit mer inlyssnande mot varandra, det kan vi se genom våra samlingar där barnen ger varandra tid och utrymme för att få sätta upp sitt eget närvarokort på tavlan. Vi gör ingen skillnad i ålder på barn i den planerade eller spontana undervisningen utan ger varje barn samma ”uppgifter”. Barngruppen visar empati till varandra genom att hjälpa varandra i olika situationer så som påklädning, letande av nappar/gossar eller annat och det sker från både de yngre samt de äldre på vår avdelning. Under detta arbete kan vi se vikten av att ge varje barn samma förutsättningar. Genom observationer kan vi se att de diskriminerande kommentarerna barnen tidigare gett varandra har minskat. Vi kan också se att barnen naturligt leker i större utsträckning med barn äldre eller yngre än dom själva än vad de gjorde tidigare. Målet är till stor del uppnått. Vi behöver dock fortsätta att arbeta aktivt med att uppmärksamma barnen om att inte åldersdiskriminera varandra genom diverse ord, lek och handlingar samt att även vi pedagoger behöver tänka på hur vi samtalar om och kring oss själv/varandra/barnen då barnen hör och förstår det vi pratar om. Vi har sett vid observationer att ord som ”lilla ” eller ”stora” är i det närmaste borta, istället benämns barn som de på ”Pluto” ”eller på ”Månen “. Barnen har också fått mer förståelse för att bara för att man är längst är man inte äldst och tvärt om. Vi kan se att det i barnens fria lek fortfarande kan förekomma utanförskap och nedlåtande ord men vi upplever det alltmer sällan är grund av barnets ålder. Målet anses därför vara uppnått.

Under våren införde vi ett nytt system för dokumentation av kränkningar. Direkt en vuxen som befinner sig på förskolan ser eller hör något som kan vara en eventuell kränkning ska en notis om det skrivas i one.note som samtliga pedagoger har installerade på sina telefoner. En gång i månaden gör sedan rektor en sammanställning som går igenom på reflektionen. Om det är upprepade kränkningar eller kränkningar av allvarigare art tas då beslut om åtgärder som sedan följs upp på nästkommande reflektion. Vid första sammanställningen kunde vi se att det var ett barn som vid upprepade tillfällen kränkt ett och samma barn. Åtgärder sattes in såsom ändrat arbetssätt på den avdelningen samt att det barnet som kränkte fick vistas på annan avdelning under två veckor. Vi kunde sedan se att kränkningarna mellan dessa barn hade minskat markant. Vi kunde dock se att det skedde en hel del uteslutningar bland barnen, kommentarer som; jag vill inte sitta bredvid, du får inte vara med osv. Det gör att vi till nästa läsår kommer att fokusera mer kring att få dessa uteslutningar att upphöra.

Främjande arbete

Insats

Trygghet

Vår läroplan säger; "Förskolan ska erbjuda barnen en trygg omsorg och har en viktig roll för att bidra till att grundlägga barnens trygghet och självkänsla."

Arbeta i små grupper (4–5 barn) där pedagogerna bjuder in barnen i ett arbete som handlar om att fylla värdegrundsbegrepp med innehåll, exempelvis ordet rädd. Pedagogerna ges även mer möjlighet att interagera med barnen och ta tillvara på barnens erfarenheter och frågor.

När; Detta arbete sker kontinuerligt under läsåret. Förskolläraren ansvarar för att strukturera och organisera så att detta sker.

Förskola och hem

Diskutera kommunikation på föräldramöte samt under utvecklingssamtal med vårdnadshavare, vad vi har för förväntningar på varandra. Öka medvetenheten om vilken kommunikation som gynnar barnet, mellan pedagoger och vårdnadshavare. Informera om likabehandlingsplanen och dess innehåll.

Rektor, förskollärare och arbetslag är ansvariga.

Kartläggning

För att få vetskap om det finns diskriminering och kränkande behandling på förskolan och i så fall var, när och hur genomför förskolan en kartläggning.

Barn, pedagoger och vårdnadshavare deltar på olika sätt; genom enkät, observationer och dokumentationer, dialoger i barngruppen samt vid utvecklingssamtalen och den dagliga föräldrakontakten får vi ett underlag. Utifrån detta kan vi sätta in relevanta åtgärder i det förebyggande arbetet på förskolan. Kartläggningen pågår under hela läsåret.

I kartläggningen bör också ingå att ha ett kritiskt och medvetet förhållningsätt så att strukturer eller värderingar som bidrar till diskriminering eller kränkande behandling motverkas.

Områden som berörs i kartläggningen

Kränkande behandling, kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder

Hur barn och vårdnadshavare har involverats i kartläggningen

Genom föräldramöte, utvecklingssamtal, andra samtal, enkätfrågor till de äldre barnen och vårdnadshavarna, tar förskolan reda på om någon upplever sig utsatt för mobbning, kränkning, trakasserier, sexuella trakasserier och diskriminering .

Hur personalen har involverats i kartläggningen

Genom observationer i den dagliga verksamheten, inventering av dokumentation, föräldramöte, utvecklingssamtal, andra samtal, trygghetsvandringar, enkätfrågor till de äldre barnen och vårdnadshavarna, tar förskolan reda på om någon upplever sig utsatt för mobbning, kränkning, trakasserier, sexuella trakasserier och diskriminering.

Resultat och analys

Genom att analysera resultatet från kartläggningsmetoderna, som nämns ovan, hjälper det pedagogerna att upptäcka risker och utvecklingsområden, för att utifrån detta sätta upp nya mål upp för det förebyggande arbetet. Detta arbete sker under året för att under juni månad vara färdigt.

Förebyggande åtgärder

Åtgärd för att förebygga risken

- Värdegrundsmaterial (Kompisböcker)
- Samtala med barnen om känslor och hur vi är mot varandra (Kompisregler, Samtal kring känslor)
- De pedagogiska miljöerna fortsätter att utvecklas med inriktning trygghet för lärande, tex. hörn för avskildhet, utveckla miljöer för samspel och mötesplatser.
- Trygghetsvandring: I små grupper där vi samtalar om olika platser kopplat till känslor.

Rutiner och dokumentation vid kränkande behandling av barn eller vuxen på Trollgårdens förskola

En viktig utgångspunkt är den individuella upplevelsen. Ett barn eller en vuxen som berättar att hen känner sig kränkt, ledsen, arg, sårad eller skadad måste alltid tas på allvar. Varje incident av kränkande behandlings skall resultera i en dokumentation som går att följa upp vid senare tillfälle. Syftet med dokumentationen är att synliggöra om det är återkommande samma barn/vuxen som är inblandad i flera incidenter där det kan klassas som kränkande behandling. Samt att även synliggöra om det sker incidenter i särskilda situationer eller miljöer.

Samtlig ordinarie personal har tillgång till appen Microsoft OneNote. I OneNote finns en sida för varje avdelning. Samtliga vuxna som vistas på förskolan har ansvar att dokumentera all kränkande behandling som sker.

Rutiner när kränkande behandling skett mot ett barn:

1. Samtliga incidenter ska skrivas som en notis i OneNote. Där ska det kort skrivas vad som hände, vilka personer som var inblandade (barn/vuxna), datum samt vem som skrivit notisen. Vikarier eller vårdnadshavare som ej har OneNote meddelar en ordinarie personal som skriver notisen och då även nämner att det är vikarien/vårdnadshavaren som sett själva incidenten. Om incidenten inbegriper barn från mer än en avdelning ska notis skrivas på samtliga barns avdelnings sida i OneNote.
Om incidenten bedöms av personalen vara av allvarligare art informeras rektor samt vårdnadshavare samma dag som incidenten skedde.
2. Inför varje reflektion läser rektor igenom alla nya notiser som gjorts sedan förra reflektionstillfället. Rektor skriver en sammanfattning som sedan diskuteras med samtlig personal på reflektionen. Där görs en bedömning om någon incident kräver en direkt åtgärd. Detta dokumenteras i protokollet från reflektionen, protokollet finns sedan att läsa i SharePoint.
3. Om det bedöms att kränkningar eller diskrimineringar skett vid upprepade tillfällen ska åtgärder diskuteras i barngruppen. Åtgärder kan vara observationer av enskilt barn, ändrat arbetssätt med barngruppen, samtal med barnen etc.
4. Personal informerar vårdnadshavare och samtal bokas in om vårdnadshavare eller personal så önskar.
5. I samtal med vårdnadshavare upprättas en åtgärdsplan som dokumenteras. Ansvarig är personal på barnets avdelning.
6. Åtgärdsplanen följs upp och dokumenteras inom två veckor vid ett samtal med vårdnadshavare. Åtgärdsplanen ska följas tills varaktig lösning nåtts. Ansvarig är barnets ansvarspedagog.

7. Rektor gör bedömningen om kränkningen är av så allvarlig art att huvudmannen ska informeras.
8. Huvudmannen startar en utredning. Syftet är att samla in tillräckligt med information och kunskap om situationen för att kunna bedöma om barnet eller den vuxne blivit utsatt och vilka åtgärder som i så fall måste genomföras för att få stopp på kränkningarna. Utredningens storlek och genomförande anpassas till det enskilda fallet. Utredningen startar med att först fråga alla inblandade vad som har hänt, det vill säga den som upplever sig kränkt och den som kan ha utfört kränkningen. Det kan också ingå att fråga andra barn samt personal och vårdnadshavare. Huvudmannen måste skaffa sig en egen uppfattning om vad som har hänt. Det räcker inte att låta utredningen stanna vid att ord står mot ord.
9. Uppgifter om kränkande behandling ska alltid utredas. Det gäller även om en anmälan har gjorts till en annan myndighet, som till exempel polisen eller socialtjänsten. Om ett barn eller en elev har blivit utsatt för kränkande behandling är huvudmannen skyldig att snabbt vidta åtgärder. De ska leda till att kränkningarna upphör helt. Vilka åtgärder som behövs beror på vad utredningen visar.
10. Huvudmannen följer upp och utvärderar åtgärderna för att vara säker på att kränkningarna inte fortsätter. Om det visar sig att den kränkande behandlingen inte har upphört – genomförs nya eller kompletterande åtgärder för att stoppa kränkningarna.
11. Huvudmannen dokumenterar hela utredningen och åtgärderna. Det som har hänt skrivs ner, de åtgärder som har genomförts, uppföljningen och utvärderingen. Det är ett viktigt underlag för att kunna följa upp effekterna av åtgärderna. Genom dokumentationen kan huvudmannen också uppmärksamma om kränkningarna är del av ett större problem som kräver mer omfattande generella insatser.
12. Dokumentationen förvaras i avsedd pärm på förskolans kontor.

Rutiner när kränkande behandling/trakasserier skett mot en vuxen (personal, vårdnadshavare eller andra vuxna som vistas på förskolan):

Vad är trakasserier?

Trakasserier/sexuella trakasserier är ovälkomna beteenden som gör att en person känner sig förnedrad, förolämpad, hotad, kränkt eller illa behandlad. Det är den som upplever sig utsatt som avgör om ett beteende upplevs som oönskat eller kränkande.

Trakasserier kan vara att förlöjliga någon eller säga något nedvärderande om någon eller en grupp som handlar om någon av de sju diskrimineringsgrunderna:

- Kön

- Könsidentitet eller uttryck
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning
- Ålder

Vad är sexuella trakasserier?

Sexuella trakasserier är när någon gör eller säger något som har med kroppen eller med sex att göra som den andra tycker känns obehagligt. Det är den som upplever sig utsatt som avgör om ett beteende upplevs som oönskat eller kränkande.

Till exempel:

- Fysiskt uppträdande av sexuell natur: oönskad fysisk kontakt - alltifrån avsiktlig beröring, klappande, nypande eller strykningar mot en annan persons kropp till våldtäktsförsök eller våldtäkt.
- Verbalt uppträdande av sexuell natur: anmärkningar och anspelningar av sexuell natur, ovälkomna sexuella skämt, uttalad förfrågan eller påtryckningar om sexuell umgänge, eller annan uppvaktning som sker på stötande sätt.
- Icke-verbalt uppträdande av sexuell natur: att visa bilder, föremål eller skrivet material med pornografiskt innehåll. Det kan även handla om att vissla, stirra eller göra gester som är anstötliga.

Trakasserier på jobbet

Diskrimineringslagen förbjuder arbetsgivare att diskriminera/trakassera:

- Medarbetare
- Praktikanter
- De som gör förfrågan om eller söker arbete eller praktik
- Den som är inhyrd eller inlånad för att utföra arbete

Om trakasserierna sker mellan två kollegor ska rektor undersöka/utreda situationen och se till att det inte sker igen.

Trakasserier utanför arbetsplatsen

Lagen gäller också sådant som händer utanför arbetsplatsen och på andra tider än ordinarie arbetstid om det finns ett samband med arbetet. Till exempel:

- Händelser som inträffar under en tjänsteresa
 - På en fest som arbetsgivaren ordnar
 - På en utflykt som kollegor gör tillsammans
 - Kränkande text eller bilder på sociala medier
-

Du som upplever dig trakasserad

Personen måste förstå hur du upplever beteendet eller situationen för att det ska bli fråga om trakasserier eller sexuella trakasserier.

- Skriv ner vad som hänt och när.
- Markera för personen, som du upplever trakasserar dig, att du upplever beteendet obehagligt och ovälkommet.
- Du kan säga det till personen eller skriva det.
- Berätta om trakasserierna för din rektor.
- Om trakasserierna är mycket tydliga behöver du inte prata med personen, bara med din rektor.

Om det är din rektor som trakasserar dig ska du berätta det för rektorns chef (styrelsen) eller för ditt skyddsombud.

Polisanmälan

Sexuella trakasserier kan vara straffbelagda om det handlar om sexuellt ofredande, sexuellt utnyttjande eller våldtäkt. Den som upplever sig sexuellt trakasserad gör anmälan.

Om den som påstås vara utsatt för trakasserier bekräftar att den upplever sig utsatt och ger samtycke till undersökning ska en undersökning göras.

- Undersök utan dröjsmål omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och vidta åtgärder för att förhindra fortsatta trakasserier enligt "Rutin för hantering av kränkande särbehandling, mobbning och diskriminering på Trollgårdens förskola" se rutin längre ner i dokumentet.
- Du behöver inte ta ställning till vem som talar sanning om parterna lämnat helt oförenliga uppgifter eller om omständigheterna är oklara.

Om det skett trakasserier

- Stoppa. Om undersökningen visar att trakasserier har förekommit, sätt in åtgärder för att förhindra att det inte händer igen.
- Den som trakasserat ska uppmanas att sluta med sitt beteende omedelbart. Dokumentera samtalet och ge den anmälde en kopia. Informera den anmälde om att det kan bli fråga om varning och i sista hand uppsägning eller avsked om beteendet fortsätter.
- Facklig organisation ska informeras inför eventuell åtgärd och överläggning eller förhandling genomförs.
- Vid allvarlig händelse eller påstådd brottslig händelse kan den anmälde avstängas från sitt arbete under undersökningstiden.
- Arbetsgivaren ska, vid en polisanmälan från anmälaren, följa och medverka i polisens utredningsarbete.
- Frågor om brott eller inte har begåtts avgörs i domstol, arbetsgivaren ska vara försiktig med vad som kommuniceras om en händelse och om skuldfrågan.

- Följ upp med anmälaren och den anmälde hur det går. vidta, vid behov, ytterligare åtgärder.

Om det inte skett några trakasserier

Undersök om det finns åtgärder att göra på organisatorisk eller social nivå.

Om anmälaren vill vara anonym eller inte delta i en undersökning

Rektor ska då:

- Förklara att det då blir svårt att ta ställning till om trakasserier/sexuella trakasserier ägt rum.
- Inte tvinga anmälaren att vara med i en utredning.
- Undersöka men fokusera på det förebyggande arbetet med aktiva åtgärder utifrån det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Förbud mot repressalier

Rektor får inte utsätta en medarbetare för repressalier på grund av att medarbetaren:

- Anmält eller påtalat att arbetsgivaren handlat i strid med diskrimineringslagen.
- Medverkat i en utredning enligt diskrimineringslagen.
- Avvisat eller fogat sig i arbetsgivarens trakasserier eller sexuella trakasserier.

Rutin för hantering av kränkande särbehandling, mobbning och diskriminering av vuxen på Trollgårdens förskola

Vi ska alla, var och en, hjälpa till att förhindra kränkande särbehandling, mobbning och diskriminering på arbetsplatsen genom att:

- Tänka på vad jag säger och hur jag uppför mig mot rektor, arbetskamrater och vårdnadshavare.
- Säga ifrån när jag ser att någon beter sig illa mot någon annan.
- Stödja den som blir utsatt

Rektor agerar direkt, utan dröjsmål, utifrån denna rutin när den får kännedom om:

- Upplevelser av olust, obehag, obegriplighet eller orättvisa i den organisatoriska och/eller sociala arbetsmiljön.
- Upplevelser av kränkande särbehandling, mobbning och diskriminering.

Rektor visar **tydligt** att dessa upplevelser tas på fullaste allvar.

FÖREBYGGANDE INSATSER:

Rektor och medarbetare agerar som föredöme genom att:

- Aktivt bidra till att skapa ett positivt arbetsklimat och förhindra kränkande jargong.
- Vara med och ta fram samt genomföra åtgärder för att skapa ett positivt arbetsklimat.
- Aktivt se till att det egna och/eller arbetskamraters beteende inte är kränkande eller kan uppfattas som kränkande.
- Aktivt delta för att lösa sociala problem på arbetsplatsen.
- Rapportera organisatoriska och sociala risker samt tillbud/oönskade händelser till rektor, huvudman och skyddsombud.

Rektorn ska ge alla medarbetare lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter samt förebygga och förhindra alla former av kränkande särbehandling på arbetsplatsen genom att arbeta systematiskt med aktiva åtgärder i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

På APT/Reflektion

- Återkommande ta upp denna rutin.
- Diskutera vad som kan vara kränkande särbehandling på den egna arbetsplatsen, komihåg att ta med vikarier och inhyrd personal.

På medarbetarsamtal

- Ta upp frågan om kränkande särbehandling.
- Tydliggöra medarbetarens uppdrag, roll och ansvar. När man är på arbetet ingår det i ens arbetsuppgifter att inkludera alla.

Arbeta systematiskt tillsammans med medarbetarna med hur ni:

- Möter varandra.
- Hanterar meningsskiljaktigheter och konflikter.
- Skapar återhämtning och förhindrar långvarig hög arbetsbelastning.
- Hanterar starkt psykiskt påfrestande arbetsuppgifter och arbetssituationer.

SÅ HÄR GÖR VI VID ALLA FORMER AV KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING

Du som upplever dig kränkande särbehandlad

- Om det går, säg ifrån till personen/personerna direkt, muntligt eller skriftligt, tala om att du upplever beteendet som kränkande och kräv att det upphör.
- Skriv ned allt som hänt och händer med datum, tid, eventuella vittnen och vilka följder kränkningen orsakade, spar mejl osv.
- Om du vill och behöver, prata om det som händer med någon du litar på jobbet, t.ex. skyddsombud.
- Anmäl upplevelsen till din rektor. Om rektor är utsatt anmäls det till huvudman (styrelsen).
- Om du upplever att inget händer efter att du berättat för rektorn, ta kontakt med rektorns chef (styrelsen).
- Om du upplever dig kränkande särbehandlad av din rektor ta kontakt antingen med rektorns chef (styrelsen), skyddsombud, eller facklig representant.

Du som anmäls för att ha kränkande särbehandlat någon

- Fundera över vad du har sagt och gjort.
- Tänk igenom vilka situationer som kan ha uppfattats som kränkande.
- Prata om det som du är anmäld för med någon du litar på arbetsplatsen.
- Prata med din rektor.
- Om du vill, ta kontakt med fackligt ombud/skyddsombud.

Du som misstänker eller ser att någon blir kränkande särbehandlad

- Berätta för personen vad du misstänker och vad du har sett.
- Stötta personen att ta kontakt med din rektor.
- Säg ifrån om någon beter sig kränkande mot personen igen.

ARBETSGIVARENS UNDERSÖKNINGSPLIKT enligt AFS 2001:1, AFS 2015:4 och Diskrimineringslagen

Rektor ska, när anonym information om någon form av kränkande särbehandling framkommer, till exempel vid resultat på medarbetarenkät eller via tredje part:

- På nästkommande APT/reflektion ta upp att anonym information om kränkande särbehandling framkommit.
- Förklara att arbetsgivaren inte kan agera på anonym information.
- Be den/de som upplever sig kränkande särbehandlad att berätta om eller anmäla detta.
- Gå igenom rutinen.

Om ingen ger sig till känna efter en månad, släpp frågan.

Undantag trakasserier och sexuella trakasserier:

Om arbetsgivaren, på något sätt får kännedom om misstankar om att någon känner sig trakasserad utifrån de sju diskrimineringsgrunderna eller sexuellt trakasserad, ska arbetsgivaren undersöka omständigheterna kring detta. Det är alltid den enskilde som avgör om ett beteende upplevs som kränkande.

Rektor ska, vid skriftlig eller muntlig anmälan om upplevelser av kränkande särbehandling:

- Agera omgående, konfidentiellt, opartiskt och objektivt
- Boka enskilda samtal med anmälaren
- informera om facklig eller annan medverkan
- förklara tydligt syftet med samtalet, prata klarspråk
- informera om vilka som får ta del av undersökningen
- lyssna, samtala öppet och respektfullt
- låt anmälaren berätta om situationer, beteenden och dess konsekvenser
- fråga anmälaren om vi har hans godkännande att utföra undersökningen
- dokumentera samtalet

Om anmälan handlar om trakasserier utifrån de sju diskrimineringsgrunderna eller sexuella trakasserier ska arbetsgivaren fortsätta undersökningen och vidta skäliga åtgärder för att förhindra att trakasserierna fortsätter.

Återkoppla snarast analysen till anmälaren

Om ingen fortsatt undersökning är aktuell

- Meddela anmälaren och avsluta undersökningen.
- Informera om var utredningen bevaras.
- Eventuella missförstånd ska redas ut och kommunikationen mellan personerna ska förbättras.
- Flera uppföljningssamtal med personerna kan genomföras.
- Eventuella organisatoriska och/eller sociala åtgärder av arbetsmiljön genomförs.
- Följ upp insatserna tills de eventuella problemen verkligen är lösta.

Om fortsatt undersökning är aktuell:

Boka nytt samtal med anmälaren.

- Informera om facklig eller annan medverkan

- förklara syftet med samtalet
- informera om rutinen och vad som händer nu
- informera om vilka som får ta del av anmälan
- berätta för anmälaren när samtalet med den anmälde ska äga rum
- lyssna, samtala öppet och respektfullt
- **dokumentera** situationer, beteenden och annan fakta på nytt
- anmälaren ska skriva på dokumentationen
- skydda anmälaren för ytterligare exponering
- håll anmälaren kontinuerligt uppdaterad i varje steg

Boka samtal med den anmälde i direkt anslutning till mötet med anmälaren

- informera om facklig eller annan medverkan
- förklara syftet med mötet
- informera om rutinen och vad som händer nu
- informera om vilka som får ta del av anmälan
- redogör klart och tydligt för anmälares dokumenterade situationer och beteenden
- lyssna, samtala öppet och respektfullt
- **dokumentera** den anmäldes synpunkter och förklaringar
- den anmälde ska skriva under dokumentet
- håll den anmälde kontinuerligt uppdaterad i varje steg

Analysera, tillsammans med styrelsen, om någon form av **kränkande särbehandling kan ha förekommit**. Vid osäkerhet i bedömning eller åtgärder kontakta företagshälsovården för råd och stöd.

Dokumentationen av undersökningen är konfidentiell för alla utom de **berörda och** förvaras i en mapp med särskild behörighet/lösenord, förslagsvis hos rektorn eller hos någon i styrelsen.

Om kränkande särbehandling inte förekommit

- Meddela berörda parter och avsluta undersökningen.
- Informera om var och hur dokumentationen förvaras.
- De problem som framkommit ska åtgärdas.
- Eventuella missförstånd ska redas ut och kommunikationen mellan personerna ska förbättras.
- Flera uppföljningssamtal med personerna kan genomföras.
- Eventuella organisatoriska och/eller sociala åtgärder av arbetsmiljön genomförs.
- Följ upp insatserna tills de eventuella problemen verkligen är lösta.
- Vid behov, ta hjälp av företagshälsovård.

Om det förekommit oacceptabla beteenden men inte kränkande särbehandling, ska rektor:

- Medvetandegöra den anmälde om detta och tydliggöra att en beteendeförändring ska ske.
- Upprätta en handlingsplan tillsammans med den anmälde.
- Följa upp beteendeförändringen med jämna mellanrum.
- Eventuella missförstånd ska redas ut och kommunikationen mellan personerna ska förbättras.
- Flera uppföljningssamtal med personerna kan genomföras.
- Följa upp insatserna tills problemen verkligen är lösta.

Om de oacceptabla beteendena inte upphör kan arbetsrättsliga åtgärder bli aktuella

Om oacceptabla beteenden kommer ur en osund organisationskultur eller kränkande jargong ska insatser även göras på gruppnivå

- Vid behov, ta hjälp av företagshälsovården.

Om det inte förekommit kränkande särbehandling ska rektor se till att:

- Den anmälde får en tydlig upprättelse.
- Eventuella missförstånd ska redas ut och kommunikationen mellan personerna förbättras.
- Flera uppföljningssamtal med personerna kan genomföras.
- Eventuella organisatoriska och/eller sociala åtgärder av arbetsmiljön genomförs.
- Följa upp insatserna tills de eventuella problemen verkligen är lösta.

Vid fastslagen kränkande särbehandling, arbetsgivaren beslutar om åtgärder

- Beteendet ska få tydliga konsekvenser för den anmälde, inte för anmälaren.
- Den anmälde ska medvetandegöras, eventuell handlingsplan göras.
- Eventuella disciplinära åtgärder tilldelas den anmälde.
- Återkoppling till arbetsgrupp ges i generella termer kring vad som gjorts och dess konsekvenser och rutinen tas upp igen.
- Om anmälaren varit/är sjukskriven ska en anmälan om arbetssjukdom skickas till Försäkringskassan.
- Polisanmälan kan bli aktuell om faktaunderlaget visar på brottslig handling.

Förbud mot repressalier (bestraffning eller hämnd)

Arbetsgivaren får inte utsätta medarbetare för repressalier på grund av att medarbetaren har:

- anmält eller påtalat att arbetsgivaren har handlat i strid mot diskrimineringslagen
- medverkat i en utredning om kränkande särbehandling
- avvisat eller fogat sig i arbetsgivarens trakasserier eller sexuella trakasserier
- för någon annans räkning anmält eller påtalat att arbetsgivaren har handlat i strid med diskrimineringslagen
- för någon annans räkning medverkat i en utredning om kränkande särbehandling

Repressalier är handlingar eller uttalanden som medför skada, obehag eller nackdel för medarbetaren på arbetsplatsen.

Exempel på repressalier:

- Försämrade arbetsförhållanden eller arbetsvillkor.
- En orimlig arbetsbelastning.
- Bli frångången arbetsuppgifter.
- Få arbetsuppgifter som understiger medarbetarens kompetensnivå och är mycket okvalificerade.
- Behandlas hotfullt eller på ett allmänt kränkande sätt.

Upplevelser av repressalier hanteras som kränkande särbehandling enligt denna rutin.

Arbetsgivaren klargör även att:

- falska eller fabricerade anklagelser ses mycket allvarligt på
- ovanstående kan leda till disciplinära åtgärder

Viktigt!

Det är av största vikt att pågående utredning eller åtgärder inte diskuteras med vårdnadshavare eller övrig personal som inte är berörda av kränkningarna. De inblandade ska inte ställas till svars eller pekas ut inför kompisar eller andra vårdnadshavare.

Bilagor

Bilaga 1.

Kartläggningsverktyg av nuläget i barngruppen och verksamheten. Där identifieras risker för diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling samt upptäcka hinder för barnens lika rättigheter och möjligheter. Se bilaga

Bilaga 2.

Integritetspolicy

Bilaga 3.

Blankett kränkande behandling

Bilaga 1.

Stöd för kartläggning/undersökning av nuläget

För att veta vad förskolan behöver göra för att motverka diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling och för att främja barns lika rättigheter och möjligheter krävs en kartläggning/undersökning av nuläget.

Syfte: Syftet med undersökningen är att identifiera risker för diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling samt upptäcka eventuella hinder för barnens lika rättigheter och möjligheter.



De risker och hinder som identifieras ska ligga till grund för planering av de åtgärder som ska genomföras för att förebygga och förhindra diskriminering, trakasserier och kränkande behandling i verksamheten.

Diskrimineringsgrunderna:

Kön

Könsöverskridande identitet eller uttryck

Etnisk tillhörighet

Religion eller annan trosuppfattning

Funktionsnedsättning

Sexuell läggning

Ålder

Kartläggningen/undersökningen bör inte bara omfatta förekomsten av trakasserier och kränkande behandling utan även en översyn av den egna organisationen på såväl individ-, grupp- och verksamhetsnivå. Verksamheten kan genom sin organisation, gruppindelning, schemaläggning och andra inslag oavsiktligt medverka till att diskriminering uppstår. Man måste se över regler och rutiner för att minimera risken för att det uppstår strukturer som bidrar till diskriminering.

Nedan ges exempel på saker att undersöka i sin verksamhet.

Frågor till pedagoger:

Reflektera och Diskutera frågorna 1 – 15 tillsammans på avdelningen.

Svara sen på frågorna 15-17 utifrån Era reflektioner på föregående frågor.

1. Är alla barn inkluderade i barngrupperna eller finns det barn som står utanför?
Finns det i så fall samband med diskrimineringsgrunderna?
2. Förekommer det att ett barn blir utfrys av andra barn?
Finns det i så fall samband med diskrimineringsgrunderna?
3. Finns det någon hierarki vad gäller barns popularitet?
Finns det i så fall samband med diskrimineringsgrunderna?
4. Förekommer det ofta konflikter och bråk bland vissa barn?
Finns det i så fall samband med diskrimineringsgrunderna?
5. Vänder sig barnen spontant till de vuxna på förskolan för att få hjälp vid konflikter och bråk?
6. Förekommer det kränkningar som har samband med kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder?
7. Finns det ett språkbruk/jargong bland barn, föräldrar eller anställda som kan upplevas som nedsättande eller respektlöst?
8. Vilka värderingar och attityder förmedlar vår förskola när det gäller medias och omvärldens påverkan av barnkultur idag?
9. Är pedagogerna närvarande i barnens fria lek?
10. Är tillräckligt många vuxna ute på gården?
11. Finns det arbetssätt och rutiner som barnen kan uppleva som missgynnsamma, orättvisa eller kränkande?

12. Finns material och information tillgängligt för barn och föräldrar med olika funktionsnedsättningar?
13. Inkluderar förskolans information alla barn och föräldrar oavsett språkkunskaper?
14. Inkluderar och välkomnar förskolans inskolning alla barn och föräldrar oavsett familjebildning, språkkunskaper och funktionsförmåga?
15. Vet Ni vilka rutiner som gäller för anmälan och åtgärder om ett barn eller vårdnadshavare blir trakasserade eller utsatta för kränkning av andra barn eller av någon vuxen?
16. Känner all personal till förskolans Integritetspolicy?

Bilaga 2.

Integritetspolicy

Trollgårdens förskola

- ✓ Ordinarie personal och vikarier som har månadsanställning eller är återkommande timvikarie öppnar och stänger förskolan.
- ✓ Ordinarie personal eller välbekanta vikarier byter blöjor och hjälper till vid toalettbesök. Vid blöjbyte sätter vi ord på det vi gör och vi frågar barnen hur de vill ha det på toaletten tex. öppen eller stäng dörr, pedagog med eller väntar utanför.
- ✓ Ordinarie personal eller välbekanta vikarier tar hand om liggvilan.
- ✓ Om vikarie som inte är mycket välbekant blir ensam på avdelningen slår vi ihop avdelningarna.
- ✓ Vi kramar barnen när de själva vill. Vi ”tar” aldrig kramar eller pussar från barnen.
- ✓ Vi tvingar aldrig barn att kramas som förlåt. Uppmuntrar vi barnen att säga förlåt till varandra måste vi först ha gjort barnen medvetna om ordet förlåts betydelse ex. *Jag ångrar mig, jag vill bli vän med dig igen.*
- ✓ Vi frågar med öppna frågor om ett barn uppvisar ett **misstänkt beteende**.
- ✓ Vi dokumenterar om ett barn säger/gör något som gör oss fundersamma.
- ✓ Vi vågar se, vågar fråga, vågar agera – det är vårt ansvar som vuxna. Vi har anmälningsskyldighet!
- ✓ Kontakta alltid rektor om du känner oro över barnets säkerhet.

Bilaga 3

Kränkande behandling

Dokumentation vid kränkande behandling av barn (vid kränkning mellan vuxen och barn informeras rektor omgående)

Datum:

Tid:

Plats:

Namn på inblandade:

Beskrivning av händelseförloppet:

Direkta insatser

Framtida insatser

Kontakt med föräldrar (vem och hur)

Uppföljning

Återkoppling till föräldrar

”Jag har tagit del av och godkänner denna dokumentation”

Underskrift

Namnförtydligande

Datum