

# **Plan mot diskriminering och kränkande behandling**

## **Bombi Bitt Förskola**

Namn på förskolan: Bombi Bitt förskola

Rektor: Therese Teixeira

Planen gäller från: 2021-01-11

Planen gäller till: 2022-01-15

## Innehåll

<b>Vår vision</b> .....	4
<b>Främjande arbete</b> .....	5
<b>Undersöka risker och hinder</b> .....	6
<b>Analysera orsaker</b> .....	6
<b>Genomföra åtgärder/förebyggande arbete</b> .....	6
<b>Följa upp och utvärdera</b> .....	6
<b>Vårt löpande arbete</b> .....	7
Diskrimineringsgrund: Kön .....	7
Diskrimineringsgrund: Ålder.....	7
Diskrimineringsgrund: Etnisk tillhörighet .....	8
Diskrimineringsgrund: Sexuell läggning .....	8
Diskrimineringsgrund: Könsoverskridande identitet eller könsuttryck .....	9
Diskrimineringsgrund: Religion eller annan trosuppfattning .....	9
Diskrimineringsgrund: Funktionsnedsättning .....	10
Diskrimineringsgrund: Sexuella trakasserier .....	10
Diskrimineringsgrund: Repressalier .....	11
<b>Samverkan</b> .....	12
<b>Förankring av plan</b> .....	12
<b>Bilaga 1</b> .....	13
<b>Vad säger lagen?</b> .....	13
<b>Bilaga 2</b> .....	15
<b>Definitioner</b> .....	15
<b>Bilaga 3</b> .....	17
<b>Vad ska förskolan göra för att förebygga trakasserier?</b> .....	17
<b>Vad ska förskolan göra om någon känner sig utsatt för kränkande behandling, diskriminering eller trakasserier?</b> .....	17
<b>Bilaga 4</b> .....	19
<b>Mall för rutin vid misstanke om upprepad kränkande behandling</b> .....	19
<b>Bilaga 5 Blanketter</b> .....	20
<b>Utredning om kränkande behandling</b> .....	20
<b>Åtgärdsprogram vid kränkande behandling</b> .....	21
<b>Uppföljning av åtgärdsprogram vid kränkande behandling</b> .....	22

## **Inledning**

Alla barn/elever har rätt till en trygg och stimulerande miljö fri från diskriminering. Därför finns det bestämmelser om att förskolan och måste arbeta främjande och förebyggande för att motverka diskriminering och undanröja hinder för allas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten.

Den 1 januari 2017 ändrades diskrimineringslagens bestämmelser om aktiva åtgärder. Lagändringen innebär att utbildningsanordnare har fått ett utökat ansvar för att förebygga diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett lagens sju diskrimineringsgrunder: kön, könsöverskridande identitet och uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Enheten skall dokumentera alla delar (kartläggning, främjande och förebyggande åtgärder, uppföljning och utvärdering, samverkansskyldigheten) av det löpande arbetet under året. Dokumentationskravet ersätter det tidigare kravet på att ha en likabehandlingsplan.

Observera att skollagens regler om arbete mot kränkande behandling är oförändrade.



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 årsplan. 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.

## Vår vision

Förskolan ska vara en verksamhet fri från diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Vi vill ha ett vänligt, tillåtande och accepterande klimat utan våld, kränkande språk och handlingar. Alla, både barn och vuxna, har rätt att mötas med respekt. Varje barn ska efter sina förutsättningar få känna tillfredställelse i att lyckas, få ett växande självförtroende och tilltro till sin egen förmåga. När de går vidare från vår verksamhet ska det vara med fortsatt nyfikenhet och lust att lära i bagaget.

# Främjande arbete

Det främjande arbetet pågår alltid och utan att något särskilt har hänt. Det bedrivs långsiktigt, gäller alla, sker kontinuerligt och det är målinriktat. (Skolverket 2014, med källa till Skolverket 2012, sid 18)

<b>Var är vi?</b>
Vi har barn som hemma säger att andra barn är dumma mot dom på förskolan.
Vi har barn som är kontaktsökande på ett sätt som inte är acceptabelt, och kan kännas kränkande för den som blir utsatt.
Vi har barn som använder skällsord tex: "någon är bajs" eller "du är gammal gubbe". De har även kallat varandra för motsatt kön där den tilltalade tagit illa vid sig.
Ibland blir barn beskyllda för saker även om de ej varit närvarande.

<b>Vart ska vi?</b>
Alla barn ska känna sig trygga både i förskolans inomhus- och utomhusmiljö.
Vuxna ska finnas närvarande, antingen som deltagare i aktiviteten eller som ett stöd då behov uppstår.
Alla barn ska känna sig trygga med att det finns en vuxen nära som möter dem respektfullt.
Personalen ska veta var barnen befinner sig och vad de gör.

<b>Hur gör vi?</b>
Vi uppmuntrar barnen att komma till oss vuxna när de behöver hjälp att reda upp saker.
Vi kartlägger var vi tycker att det händer flest konflikter.
Vuxna sprider ut sig i huset. De ska framförallt vara närvarande kring de barn som behöver stöd i sin sociala samvaro.
Kontinuerliga samtal och diskussioner med vårdnadshavare.

<b>Vem ansvarar?</b>
Förskollärare tillsammans med arbetslaget på förskolan.
Rektorn
Styrelsen

<b>Tidsplan</b>
Arbetet sker löpande och diskuterar vid jämna mellanrum på APT.
Utvärdering sker planeringsdagarna januari 2022.

## Undersöka risker och hinder



Det första steget innebär att arbetslaget ska undersöka verksamheten för att upptäcka eventuella risker för diskriminering eller repressalier (bestraffning), eller andra hinder för barns och elevers lika rättigheter och möjligheter. Det kan både vara reella, faktiska hinder och hinder i form av attityder, normer och strukturer.

## Analysera orsaker



Efter undersökningen, i det andra steget, ska rektorn analyseras 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.

## Genomföra åtgärder/förebyggande arbete



I det tredje steget ska rektorn genomföra de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas utifrån vad undersökningen och analysen visar. I varje verksamhet ska alltså rektorn bedöma vilka konkreta åtgärder som ska genomföras. Åtgärderna ska motsvara faktiska behov. Det betyder inte att det måste finnas ett barn/ en elev i verksamheten som kan drabbas idag, utan att det finns risker eller hinder som skulle kunna leda till att någon kan bli diskriminerad eller utsatt för kränkande behandling

## Följa upp och utvärdera



I det fjärde och sista steget ska rektorn 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

# Vårt löpande arbete

## Diskrimineringsgrund: Kön

Var är vi? (finns risker och hinder?)
Barnen kallar ibland varandra för motsatt kön där den tilltalade tagit illa vid sig.
Pedagogerna tänker ur ett genusperspektiv vid tex inköp
.
Vart ska vi? (Målsättning)
Barnen ska visa respekt för varandra och kalla varandra för det de vill bli kallade för.
Barnen ska kunna leka med alla oavsett kön.
Hur gör vi? (Åtgärd)
Närvarande pedagoger som stöttar i samtalen mellan barnen.
Vem ansvarar?
Pedagogerna på förskolan och rektorn
Tidsplan
Löpande.
Arbetet diskuteras på APT och skrivs ner i protokollet för APT.
Arbetet utvärderas planerings-dagarna januari 2022.

## Diskrimineringsgrund: Ålder

Var är vi? (finns risker och hinder?)
På förskolan har vi blandad åldersgrupp med barn i åldern 1-5 år.
Vart ska vi? (Målsättning)
Alla barn oavsett ålder ska känna sig respekterade och delaktiga i förskolans verksamhet.
Förskolan ska arbeta utifrån varje barns förutsättningar och utmana varje barn att lära så mycket de kan efter sin förmåga.
Hur gör vi? (Åtgärd)
Personalen reflekterar kontinuerligt över sitt förhållningssätt, det tas upp och diskuteras vid personalmöte.
Personalen ger stöd till alla barn utifrån behov och förutsättningar.
Vem ansvarar?
Pedagogerna på förskolan och rektorn.

Tidsplan
Löpande.
Arbetet diskuteras på APT och skrivs ner i protokollet för APT.
Arbetet utvärderas planerings-dagarna januari 2022.

## Diskrimineringsgrund: Etnisk tillhörighet

Var är vi? (finns risker och hinder?)
På vår förskola har vi mestadels barn med samma etniska tillhörighet och enstaka barn med annan bakgrund.

Vart ska vi? (Målsättning)
Alla barn ska känna sig lika värda oavsett etnisk tillhörighet.

Hur gör vi? (Åtgärd)
Vi pratar med barnen om att man kan komma från olika länder och då prata olika språk. Ibland lyssnar vi på hur ett språk låter genom polyglytt.
Då vi inte har så många från olika etniska tillhörigheter kan vi uppmärksamma det genom en kulturdag eller vecka där vi uppmärksammar platser vi besökt.

Vem ansvarar?
Pedagogerna på förskolan och rektorn.

Tidsplan
Löpande.
Arbetet diskuteras på APT och skrivs ner i protokollet för APT.
Arbetet utvärderas planerings-dagarna januari 2022.

## Diskrimineringsgrund: Sexuell läggning

Var är vi? (finns risker och hinder?)
Barnen leker ibland rollekar där leken hindras av de inte kan tänka utanför den "normativa kärnfamiljen".

Vart ska vi? (Målsättning)
Alla barn ska känna sig respekterade oavsett sexuell läggning eller vilken familjekonstellation de lever i.

Hur gör vi? (Åtgärd)
Vid samtal med barnen om olika familjekonstellationer så försöker vi göra dem medvetna om att det finns olika sammansättningar i olika familjer och alla har samma värde.

Vem ansvarar?
---------------



Pedagogerna på förskolan och rektorn.
---------------------------------------

Tidsplan
----------

Löpande.
----------

Arbetet diskuteras på APT och skrivs ner i protokollet för APT.
---

Arbetet utvärderas planerings-dagarna januari 2022.
---

## Diskrimineringsgrund: Könsoverskridande identitet eller könsuttryck

Vart ska vi? (Målsättning)
----------------------------

Vi värnar om barns lika värde oavsett identitet eller könsuttryck.
--

Hur gör vi? (Åtgärd)
----------------------

Vid samtal med barnen om deras identitet eller kön så försöker vi göra dem medvetna om att alla identiteter eller könsuttryck är acceptabelt.
---

Vem ansvarar?
---------------

Pedagogerna på förskolan och rektorn
--------------------------------------

Tidsplan
----------

Löpande
---------

Arbetet diskuteras på APT och skrivs ner i protokollet för APT
--

Arbetet utvärderas planerings-dagarna januari 2022
--

## Diskrimineringsgrund: Religion eller annan trosuppfattning

Var är vi? (finns risker och hinder?)
---------------------------------------

Vi har barn som pratar om sin livsåskådning om liv och död, vad händer efter döden.
---

Vart ska vi? (Målsättning)
----------------------------

Alla barn ska känna sig lika värda oavsett religion eller annan trostillhörighet.
---

Förskolan ska visa respekt inför alla religioner och inte ensidigt påverka till förmån för den ena eller andra åskådningen.
---

Hur gör vi? (Åtgärd)
----------------------

Personalen reflekterar kontinuerligt över sitt förhållningssätt, det tas upp och diskuteras vid personalmöte.
---

Personalen stöttar barnen att skapa förståelse för att olika människor kan ha olika tro, detta kan göras utifrån litteratur och samtal vid maten samt andra vardagssituationer.
---

Vem ansvarar?
---------------

Pedagogerna på förskolan och rektorn.

Tidsplan

Löpande.

Arbetet diskuteras på APT och skrivs ner i protokollet för APT.

Arbetet utvärderas planerings-dagarna januari 2022.

## Diskrimineringsgrund: Funktionsnedsättning

Var är vi? (finns risker och hinder?)

Vi har barn i behov av extra stöd där vi pedagoger behöver rikta våra insatser.

Vart ska vi? (Målsättning)

Alla barn på förskolan ska känna sig respekterade samt ha möjlighet att delta i verksamheten oavsett funktions-nedsättning.

Hur gör vi? (Åtgärd)

Diskussion i arbetslaget kring hur barnen fungerar och vilka framgångsfaktorer som finns.

Öppen och tydlig kommunikation med vårdnadshavare där samverkansblankett skrivs vid behov.

Vi har kontinuerlig kontakt med BVC, SPSM och råd och stöd.

Vem ansvarar?

Pedagogerna på förskolan och rektorn.

Tidsplan

Löpande.

Arbetet diskuteras på APT och skrivs ner i protokollet för APT.

Arbetet utvärderas planerings-dagarna januari 2022.

## Diskrimineringsgrund: Sexuella trakasserier

Var är vi? (finns risker och hinder?)

Just nu upplever vi inte att det förekommer sexuella trakasserier på förskolan.

Vart ska vi? (Målsättning)

Förskolan arbetar för att alla barn ska respektera både sin egen och andras kroppsliga integritet.

Hur gör vi? (Åtgärd)

Pedagogerna reflekterar kontinuerligt över sitt förhållningssätt, det tas upp och diskuteras vid personalmöte.

Pedagogernan arbetar aktivt med diskussioner med barnen om deras kropp, att den är deras egen. Vid behov läser vi aktuell litteratur för barnen.

Vi tränar även att barnen sätter upp sin hand som stopp när man inte vill länge.

Vem ansvarar?

Pedagogerna på förskolan och rektorn.

Tidsplan

Löpande.

Arbetet diskuteras på APT och skrivs ner i protokollet för APT.

Arbetet utvärderas planerings-dagarna januari 2022.

## Diskrimineringsgrund: Repressalier

Var är vi? (finns risker och hinder?)

Det kan finnas en risk att vårdnadshavare inte vågar vara öppna och ärliga i sin kommunikation med pedagogerna på förskolan om dom tror att deras barn bli felaktigt bemötta pga detta.

Vart ska vi? (Målsättning)

På förskolan ska inget barn bli utsatt för repressalier.

Hur gör vi? (Åtgärd)

Vi har kontinuerliga diskussioner om att vi inte ska ha förutfattade meningar om barnen eller döma dom efter vårdnadshavares agerande.

Vem ansvarar?

Pedagogerna på förskolan och rektorn.

Tidsplan

Löpande.

Arbetet diskuteras på APT och skrivs ner i protokollet för APT.

Arbetet utvärderas planerings-dagarna januari 2022.

# Samverkan

Det pratas kontinuerligt med barnen om trivsel på förskolan och hur man gör när man känner att något inte känns så bra eller någon säger dumma saker. Vi uppmuntrar barnen att prata med en vuxen på förskolan när något inte går rätt till.

Varje år inför utvecklingssamtalet görs en intervju med barn 3-6år där frågor om trivsel kommer upp. Där får man en möjlighet att ställa följdfrågor till varje individ om oroligheter kommer upp. Frågor skickas även hem till föräldrar och på utvecklingssamtalet förs en dialog om barns och föräldrars trivsel på förskolan.

Vid lämning och hämtning sker en dialog med vårdnadshavarna där tillfälle finns att bl.a diskutera enskilda barns trivsel. Även vid föräldramöten är detta något vi pratar om.

Personal för diskussioner på APT där allas röster blir hörda. Varje år ska även medarbetarsamtal ske mellan rektor och medarbetare där bland annat trivsel och arbetsmiljö diskuteras. Varje år sker även ett hälsobesök på Nova kliniken.

# Förankring av plan

När en ny plan upprättas så läggs den upp i Tyra för alla att ta del av. När något läggs i Tyra så skickas ett meddelande till alla vårdnadshavare att det finns tillgängligt för dom. Planen skrivs även ut och finns på förskolan. Personal i förskolan ska läsa igenom planen och komma med eventuella justeringar.

# Bilaga 1

## Vad säger lagen?

### **Skollagen och diskrimineringslagen**

Det finns två lagar som ska skydda eleverna från kränkningar, diskriminering och trakasserier i skolan. Skollagen (kapitlet 6 ) och diskrimineringslagen. Skolinspektionen övervakar att kapitlet 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 en översikt över de åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra kränkande behandling av barn och elever. 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 enskildas lika rättigheter och möjligheter i 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. Enligt 3 § ska arbetet med aktiva åtgärder genomföras fortlöpande. Åtgärder ska tidsplanernas och genomföras så snart som möjligt.

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 de som deltar i utbildningen och med anställda i verksamheten.

Den tidigare årliga planen som krävdes enligt diskrimineringslagen har sedan 1 januari 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. 2015/16:135) 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 upptäckta hinder och risker, 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

Förskolans arbete kring kränkande behandling styrs av Skollagen (2010: 800) kap 6 och av Diskrimineringslagen (2008:567).

**Kränkande behandling** är det begrepp som används i 6 kapitlet skollagen. Med kränkande behandling avses ett uppträdande som utan att vara diskriminering enligt diskrimineringslagen kränker ett barns eller en elevs värdighet.

**Diskriminering** är enligt diskrimineringslagen att någon missgynnas eller kränks. Missgynnandet eller kränkningen ska ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna: kön, könsöverskridande identitet och uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

**Trakasserier** är ett uppträdande som kränker ett barns eller en elevs värdighet och som har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna (kön, könsöverskridande identitet och uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder).

**Sexuella trakasserier** är ett uppträdande av sexuell natur som kränker ett barns eller en elevs värdighet. Gemensamt för trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling är att det handlar om ett uppträdande som kränker ett barns eller en elevs värdighet.

**Repressalier:** Repressalier innebär att någon blir utsatt för någon form av bestraffning eller dålig behandling, som en reaktion på att denna har påtalat eller anmält diskriminering.

## De sju diskrimineringsgrunderna är:

1. **Kön:** Begreppet kön innebär att någon är kvinna eller man. Förbudet mot könsdiskriminering omfattar också personer som planerar att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet.
2. **Ålder:** Ålder innebär uppnådd levnadslängd. Alla människor, oavsett ålder omfattas av lagens skydd mot diskriminering.
3. **Etnisk tillhörighet:** Med etnisk tillhörighet menas en individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.

4. **Sexuell läggning:** Lagen definierar sexuell läggning som homosexuell, heterosexuell och bisexuell läggning.
5. **Könsöverskridande identitet eller uttryck:** Med könsöverskridande identitet eller uttryck avses att någon inte definierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel (eller på annat) sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön. Begreppet omfattar dels en persons mentala eller självupplevda könsbild, dels hur någon uttrycker det som kan kallas personens sociala kön, till exempel genom kläder, kroppsspråk, smink eller frisyr.
6. **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.
7. **Funktionsnedsättning:** Med funktionsnedsättning menas varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga. Det kan vara till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.



# Bilaga 3

## 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, inklusive trakasserier och sexuella trakasserier. Arbetet ska göras i fyra steg och ske i samverkan med barn, elever och personal:

- Undersök risker
- Analysera orsaker
- Genomför åtgärder
- Följ upp och utvärdera

Arbetet ska dokumenteras löpande. Tänk på att ta hänsyn till de specifika behov som finns i olika verksamheter.

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 skolan ska agera om någon känner sig trakasserad. Rutinerna ska ange vem den som anser sig 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.

## Vad ska förskolan göra om någon känner sig utsatt för kränkande behandling, diskriminering eller trakasserier?

1. Anmäla:

Om personalen får kännedom om att ett barn eller en elev har upplevt eller upplever sig utsatt för kränkande behandling, diskriminering eller trakasserier i samband med verksamheten, är de skyldiga att informera rektorn som i sin tur ska informera huvudmannen. Den som gör anmälan ansvarar också för att vårdnadshavare kontaktas skyndsamt.

Anmälan görs via blanketten sist i handlingsplanen och ges till rektor som i sin tur förmedlar till huvudman.

## 2. Utreda:

Skyldigheten att utreda uppstår så snart någon i personalen får kunskap om att någon upplever sig utsatt. Börja med att prata med de berörda så snart det är möjligt. I undersökningen kan förskolan behöva ta hjälp av särskild kompetens, såsom kuratorer eller psykologer. Det kan också vara viktigt att undersöka sociala forum. Rektor tar del av anmälan, kopplar till berörd elev samt utser utredare.

- a. Om ärendet gäller kränkning personal - barn ska rektor informera huvudman direkt.
- b. När personal är inblandad utreder alltid rektor.

## 3. Åtgärda och stoppa fortsatta 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 till disciplinära åtgärder.

## 4. Följa 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:

Dokumentation av utredningen och åtgärderna är ett viktigt underlag för att kunna följa upp effekterna av åtgärderna. Genom dokumentation kan förskolan även upptäcka om de inträffade trakasserier är del av ett större problem som kräver mer omfattande insatser. När utredare anser sig klar med utredningen skrivs det i blanketten som sedan ges till rektor som i sin tur förmedlar till huvudman.

## 6. Registrering/arkivering

Anmälan om kränkande behandling bevaras inlåst och gallras enligt dokumenthanterings och gallringsplan

# Bilaga 4

## Mall för rutin vid misstanke om upprepad kränkande behandling

1. Anmäl	Skapa en bild av ärendet genom att samla befintlig dokumentation, information från kollegor eller enskilda elevsamtal.
	Informera arbetslaget/rektor
	Dokumentera
2. Utred	Samtal med den utsatte (samt dess vårdnadshavare) Samla information från den utsatte samt vårdnadshavare. Informera om hur arbetet går vidare och vilket stöd som barnet utifrån dess önskan/behov får
3. Åtgärda och stoppa	Samtal med den som utsätter (samt dess vårdnadshavare) Informera om dokumentationen av upprepade kränkningar. <i>-Hur kan vi hjälpa dig att ändra detta beteende? Det måste upphöra.</i> Bestäm tid för uppföljningsmöte.
	Planera och genomför åtgärder för att stoppa kränkningar.
	Informera arbetslaget/rektor
Steg 1-3 ska ske skyndsamt	
4. Följ upp och utvärdera	Utöka observationerna
	Följ upp med flera uppföljningsmöten till dess att du är helt säker på att kränkningarna har upphört. Ha individuella samtal, både med den som blir utsatt och den som utsätter (samt deras vårdnadshavare). Detta kan pågå under flera månader.
	Återkoppla regelbundet till arbetslaget/ rektor
5. Dokumentera	Dokumentera åtgärder Gör anteckningar under arbetets gång. Avsluta ärendet i samråd med rektor som i sin tur förmedlar till huvudman.

# Bilaga 5 Blanketter

## Utredning om kränkande behandling

Datum: \_\_\_\_\_ Utredare: \_\_\_\_\_

Utsatt Barn: \_\_\_\_\_

Förskola: \_\_\_\_\_

Vem har uppmärksammat problemet: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Person som utfört kränkningen: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Händelseförlopp: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Personer som deltar vid samtalet: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Datum för uppföljningssamtal: \_\_\_\_\_

Underskrifter: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## Åtgärdsprogram vid kränkande behandling

Datum: \_\_\_\_\_

Namn: \_\_\_\_\_

Förskola: \_\_\_\_\_

Närvarande: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Nuläge: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Mål: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Åtgärder** – så här arbetar vi: Ansvarig: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Datum för uppföljning och utvärdering: \_\_\_\_\_

Underskrifter: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## Uppföljning av åtgärdsprogram vid kränkande behandling

Datum: \_\_\_\_\_ Namn: \_\_\_\_\_

Förskola: \_\_\_\_\_

Ansvarig förskolechef: \_\_\_\_\_

Närvarande: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Hur har det gått? Är målet uppnått? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Åtgärder** – så arbetar vi: Ansvariga: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Ärendet **inte** avslutat. Nytt uppföljningsdatum: \_\_\_\_\_

Ärendet avslutat, datum: \_\_\_\_\_

Underskrifter: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_