

Plan mot diskriminering och kränkande
behandling

Läsåret: 2022–2023



SANDEFALLETS
KOOPERATIVA FÖRSKOLA

Innehåll

Vision för Sandfallets kooperativa förskola.....	3
Syfte med vår likabehandlingsplan	3
Mål.....	3
Lagar och styrdokument.....	4
Skollagen (2010:800).....	4
Diskrimineringslagen	4
Aktuella bestämmelser i diskrimineringslagen (2008:567).....	4
Arbetsmiljölagen	5
Socialtjänstlagen (14 kap 1§) angående anmälningsskyldighet.....	5
Barnkonventionens grundprinciper	5
Läroplanen för förskolan LPFÖ18	6
Ansvarsfördelning.....	7
Huvudmannen.....	7
Pedagogernas ansvar är att:.....	7
Vårdnadshavare	7
Rektor ansvarar för:.....	8
Definitioner och begreppsförklaring:	8
Sju diskrimineringsgrunder Diskriminering är förbjudet om det innefattar något av följande:	9
Förebygga, främja och åtgärda	11
Förebygga	11
Främja.....	11
Åtgärda	12
Utreda.....	13
Rutiner för dokumentation	13
Bilaga 1 Skollagen	14
Bilaga 2: Läsårets likabehandlingsarbete	16
Bilaga 3: Mall för årlig plan av likabehandlingsarbete	17
Bilaga 4: Trygghetsvandring/ Trygghetsspaning	18
Bilaga 5: Integritetspolicy.....	19
Ensamarbete	19
Blöjor och toalett.....	19
Närhet.....	19
Vila.....	20
Måltid	20
Orosanmälan	20

Vision för Sandfallets kooperativa förskola

På Sandfallet visar vi varandra respekt i alla situationer, avseenden och sammanhang. På vår förskola ska alla känna glädje och trygghet i en demokratisk lärande miljö. Att konflikter uppstår i en miljö som vår är oundvikligt. Det är ingenting som vi är rädda för, det ger oss en möjlighet att utvecklas som pedagoger och människor. Förutsättningen är att vi är ärliga, raka och respektfulla i vår kommunikation. Det ska finnas ett förtroendefullt samarbete mellan förskolan och hemmet. Alla barn på vår förskola ska känna sig trygga. Ingen ska behöva gå till förskolan och riskera att bli utsatt för diskriminering eller annan kränkande behandling.

Syfte med vår likabehandlingsplan

- Få ett gemensamt förhållningssätt i arbetet mot kränkande behandling på förskolan.
- Lyfta relevant lagstiftning och göra den tydlig både för pedagoger och vårdnadshavare.

Mål

- Vår förskola ska präglas av respekt för människors lika värde.
- Vår förskola ska vara trygg för alla barn och personal och fri från diskriminering och kränkande behandling.
- Det förebyggande arbetet ska vara långsiktigt och omfatta såväl individ- som gruppnivå.
- Vårt främjande arbetssätt skall vara långsiktigt samt skapa goda och demokratiska relationer och lärmiljöer som i sig motverkar förekomsten av kränkningar.

Vi som arbetar på Sandfallet ska sträva efter att skapa en god social gemenskap som ger trygghet, vilja och lust att lära. Att verka för detta handlar om att utveckla goda relationer mellan förskola, hem och samhälle. Forskning visar att systematiskt arbete mot kränkningar har effekt. Arbetet kräver långsiktighet och engagemang från såväl barn som pedagoger och vårdnadshavare. Grunden för en genomtänkt och användbar likabehandlingsplan och plan mot kränkande behandling är ett väl fungerande främjande och förebyggande arbete. Varje avdelning på förskolan ska utifrån vår gemensamma vision utforma sin likabehandlingsplan. Vi på Sandfallets kooperativa förskola tar tydligt avstånd från alla former av diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling.

Varje avdelning utformar en likabehandlingsplan för varje läsår som utformas av tre delar. Dessa delar består av pedagogernas kartläggning vid varje läsårs början, barnens trygghetsvandringar / trygghetsspaningar samt vårdnadshavarnas synpunkter som vi får del av genom svar på frågor vi skickat till vårdnadshavare. Varje hösttermin skickas samma frågor ut till samtliga vårdnadshavare.

I framtagandet av planen ges barnen möjlighet att förmedla sina synpunkter och upplevelser. Detta sker genom trygghetsvandringar / trygghetsspaningar där några barn i taget tillsammans med en pedagog går igenom miljöerna som barnen vistas i. Barnen får möjlighet att berätta sina synpunkter så vi kan förändra till det bättre. Vi tar också med oss barnens tankar och funderingar kring utmaningar som vi behöver vara medvetna om och arbeta med över tid.

Lagar och styrdokument

Barnens och de vuxnas rättigheter och skyldigheter i förskolan bygger på:

- Skollagen (SFS 2010:800)
- Diskrimineringslagen (2008:567)
- Arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöförordningen som syftar till att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att i övrigt uppnå en god arbetsmiljö.
- Socialtjänstlagen (14 kap 1§) angående anmälningsskyldighet.
- Barnkonventionen
- Lpfö 2018

Skollagen (2010:800)

Förskolan vilar på en demokratisk grund. Skollagen slår fast att utbildningen i förskolan syftar till att barn ska inhämta och utveckla både kunskaper och värden. Den ska främja alla barns utveckling och lärande samt en livslång lust att lära. En viktig uppgift för förskolan är att förmedla och förankra respekt för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande demokratiska värderingar som det svenska samhället vilar på. Var och en som verkar inom förskolan ska främja aktningen för varje människas egenvärde och respekten för vår gemensamma miljö (se bilaga 1).

Diskrimineringslagen

Enligt diskrimineringslagen är diskriminering förenklat att någon missgynnas eller kränks. Missgynnandet eller kränkningen ska ha sin grund i någon av de sju diskrimineringsgrunderna:

- Kön
- Könsoverskridande identitet eller uttryck
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning
- Ålder

Aktuella bestämmelser i diskrimineringslagen (2008:567)

1 kap. Inledande bestämmelser

Lagens ändamål

1 § Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsoverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Lag (2014:958).

Diskrimineringsförbud

5 § Den som bedriver verksamhet som avses i skollagen (2010:800) eller annan utbildningsverksamhet (utbildningsanordnare) får inte diskriminera något barn eller någon elev, student eller studerande som deltar i eller söker till verksamheten. Anställda och uppdragstagare i verksamheten ska likställas med utbildningsanordnaren när de handlar inom ramen för anställningen eller uppdraget, enligt lag (2014:958).

Arbetsmiljölagen

Arbetsmiljölagen och arbetsmiljöförordningen syftar till att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt i övrigt uppnå en god arbetsmiljö. Arbetsmiljöarbetet ska omfatta såväl fysiska, psykologiska som sociala förhållanden samt kränkande särbehandling (AFS 2015:4).

Socialtjänstlagen (14 kap 1§) angående anmälningsskyldighet

Du som är anmälningsskyldig ska genast anmäla till socialtjänsten om du i din yrkesroll misstänker eller får kännedom om att ett barn far illa. Du är också skyldig att lämna de uppgifter som kan vara av betydelse för socialtjänstens utredning.

Barnkonventionens grundprinciper

Artikel 2: Alla barn har samma rättigheter och samma värde. Ingen får diskrimineras.

Artikel 3: Barnets bästa ska beaktas i alla beslut som berör barn. Vad som är barnets bästa måste avgöras i varje enskilt fall och hänsyn ska tas till barnet egen åsikt och erfarenhet.

Artikel 6: Alla barn har rätt till liv, överlevnad och utveckling. Här handlar det inte enbart om fysisk hälsa utan även om den psykiska hälsan, moraliska, andliga och sociala utvecklingen.

Artikel 12: Alla barn har rätt att uttrycka sin mening och få den respekterad. Hänsyn ska tas till barnets åsikter i frågor som berör honom eller henne, hänsyn ska tas till barnets ålder och mognad.

Läroplanen för förskolan LPFÖ18

Utbildningen ska förmedla och förankra respekt för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande demokratiska värderingar som det svenska samhället vilar på. Var och en som verkar inom förskolan ska främja aktning för människolivets okränkbarhet, individens frihet och integritet, alla människors lika värde, jämställdhet mellan kvinnor och män, flickor och pojkar, samt solidaritet mellan människor. Inget barn ska i förskolan bli utsatt för diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder, hos barnet eller någon som barnet har anknytning till, eller för annan kränkande behandling. Alla sådana tendenser ska aktivt motverkas.

Utbildningen ska ge barnen möjlighet att utveckla sin förmåga till empati och omtanke om andra genom att uppmuntra och stärka deras medkänsla och inlevelse i andra människors situation. Utbildningen ska präglas av öppenhet och respekt för skillnader i människors uppfattningar och levnadssätt.

Förskolan ska spegla de värden och rättigheter som uttrycks i FN:s konvention om barnets rättigheter (Barnkonventionen). Utbildningen ska därför utgå från vad som bedöms vara barnets bästa, att barn har rätt till delaktighet och inflytande och att barnen ska få kännedom om sina rättigheter.

Arbetslaget ska:

- Samverka i arbetet med aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering och kränkande behandling. Upprätta en likabehandlingsplan på respektive avdelning.

Förskolan ska:

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

Rektorns ansvar:

- Inkludera arbetet med jämställdhet i det systematiska kvalitetsarbetet.
- Förskolans arbete med aktiva åtgärder mot diskriminering och kränkande behandling genomförs och dokumenteras fortlöpande.
- Utbildningen utformas så att barn i behov av särskilt stöd i sin utveckling får det stöd och de utmaningar de behöver.

- Utforma utbildningen och anpassa resursfördelningen så att alla barn får det stöd och de utmaningar de behöver för utveckling och lärande,
- Förskollärare, barnskötare och övrig personal får den kompetensutveckling som krävs för att de professionellt ska kunna utföra sina uppgifter och kontinuerligt ges möjligheter att dela med sig av sin kunskap och att lära av varandra för att utveckla utbildningen.

Ansvarsfördelning

Huvudmannen

Sandfallets kooperativa förskola är vår verksamhets huvudman. Huvudmannen är ansvarig för att verksamheten uppfyller sina skyldigheter enligt de lagstiftningar som berör likabehandling. Det är viktigt att ha en tydlig ansvarsfördelning i verksamheten och det är lämpligt att i planen beskriva hur ansvarsfördelningen ser ut. Huvudmannen är ansvarig för att lagen följs av anställda och uppdragstagare i verksamheten.

Pedagogernas ansvar är att:

- Följa verksamhetens likabehandlingsplan.
- Ta ansvar för sina handlingar och reflektera över sina värderingar och normer.
- Lyssna och ta till sig signaler från barnen så att diskriminering och kränkande behandling kan upptäckas.
- Ingripa om det misstänks/anmäls/upptäcks att ett barn diskrimineras, trakasseras eller kränks genom att vidta åtgärder.
- Dokumentera de åtgärder som vidtas.
- Bevaka att utreda fall av diskriminering och annan kränkande behandling, där de berörda individerna följs upp.
- Informera vårdnadshavare om likabehandlingsplanen och göra dem delaktiga i arbetet.
- Alltid ta barnens perspektiv och sätta barnets bästa i fokus.
- Vara uppmärksamma på om kränkningar förekommer i verksamheten.
- Förskolläraren har ett särskilt ansvar för att planen efterföljs och hålls levande i den egna verksamheten. Det är viktigt att komma ihåg att det inte bara är den pedagogiska personalen som omfattas utan även annan personal som till exempel kökspersonal.

Vårdnadshavare

Vårdnadshavares rättigheter och skyldigheter:

Vårdnadshavare har också ett stort ansvar. Om förskola och hem tar klart avstånd från kränkande behandling får detta en positiv påverkan på barnen. Detta gäller inte befogade tillrättavisningar från ansvariga inom verksamheten, vilka har till syfte att upprätthålla en god miljö för barnen. Kontakta alltid pedagoger eller rektor om du misstänker eller fått kännedom om diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling mellan barn eller mellan vuxen

och barn. Ge ditt barn grundläggande demokratiska värderingar kring människors lika värde. Som vårdnadshavare har du rätt att få en skyndsam och allsidig utredning vid misstanke om brott gällande diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling. Detta gäller både när ditt barn blivit utsatt för kränkningar eller när hen utsatt andra barn.

Rektor ansvarar för:

- Upprätta, genomföra, följa upp och utvärdera förskolans likabehandlingsplan för att motverka och förebygga alla former av diskriminerande och kränkande behandling, såsom mobbing och rasistiska beteenden bland barn och anställda.
- Att all personal, alla barn/vårdnadshavare känner till att diskriminering och annan kränkande behandling inte är tillåten i verksamheten.
- Att det bedrivs ett målinriktat arbete för att främja barns lika rättigheter, samt att motverka diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling.
- Om verksamheten får kännedom om att diskriminering eller annan kränkande behandling förekommer, se till att utredning görs och att åtgärder vidtas.
- Att personalen har ett gemensamt system för hur de dokumenterar anmäld/upptäckt diskriminering och annan kränkande behandling och de åtgärder som vidtas.
- Att informera all nyanställd personal om likabehandlingsplanen.

Definitioner och begreppsförklaring:

Kränkande behandling

Kränkande behandling är enligt skollagen (6 kap 3§) ett uppträdande, som utan att vara diskriminering enligt Diskrimineringslagen kränker ett barns eller en elevs värdighet. Kränkningen kan ges av en eller flera och gäller både barn och vuxna. Kränkningar är ett uttryck för makt och förtryck.

Kränkningar kan vara:

- fysiska, till exempel slag eller knuffar.
- verbala, till exempel ord som "dumma dig", "du är ful" eller "du har fula kläder", "du får inte vara med" ryktesspridning.
- text - eller bild, till exempel klotter, teckningar, sociala medier.

Diskriminering

Diskriminering innebär att ett barn eller en elev missgynnas, direkt eller indirekt, av skäl som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Eftersom diskriminering handlar om missgynnande förutsätter det någon form av makt hos den som diskriminerar. I skolan är det huvudmannen eller personalen som kan göra sig skyldig till diskriminering. Barn och elever kan inte diskriminera varandra i juridisk bemärkelse. Med diskrimineringsgrund menas de kategorier av personer eller de karakteristika som skyddas av diskrimineringslagstiftningen.

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. Man kan också i vissa fall diskriminera genom att behandla alla lika, så kallad indirekt diskriminering. Med detta 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 skäl som har samband med en viss diskrimineringsgrund, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte.

Sju diskrimineringsgrunder

Diskriminering är förbjudet om det innefattar något av följande:

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. Könsöverskridande identitet eller uttryck

Med könsidentitet och könsuttryck avses i lagen 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 än det som registrerats för hen vid födelsen. Begreppen 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.

Diskrimineringsgrunden avser vad som ofta brukar kallas transpersoner. Det är ett paraplybegrepp för människor vars könsidentitet eller könsuttryck tidvis eller alltid skiljer sig från normen för det kön som registrerats för dem när de föddes.

Personer med intersexvariation omfattas också av skyddet mot diskriminering som avser könsidentitet eller könsuttryck.

Personer som planerar att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas av skyddet mot diskriminering som avser diskrimineringsgrunden kön.

3. Etnisk tillhörighet

Med etnisk tillhörighet menas en individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Nationellt ursprung betyder att personer har samma nationstillhörighet, som till exempel finländare, polacker eller svenskar. Etniskt ursprung innebär att personer har ett relativt enhetligt kulturmönster. Som exempel kan nämnas att en person tillhör någon av de nationella minoriteterna såsom samer och romer.

Alla människor har en eller flera etniska tillhörigheter. Alla kan därför bli utsatta för etnisk diskriminering.

4. 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.

5. 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 som fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå. Tillfälliga begränsningar av en persons funktionsförmåga är inte en funktionsnedsättning i diskrimineringslagens mening.

Funktionsnedsättning innebär en nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. Det är alltså något som en person har, inte något som en person är. En funktionsnedsättning kan märkas mer eller mindre i olika situationer som till exempel allergier, dyslexi, hörsel- och synskador med mera.

6. Sexuell läggning

Lagen definierar sexuell läggning som homosexuell, heterosexuell och bisexuell läggning.

7. Ålder

Ålder innebär uppnådd levnadslängd. Alla människor, oavsett ålder omfattas av lagens skydd mot diskriminering.

Förebygga, främja och åtgärda

Vår ambition är att alla ska känna sig välkomna och trygga på Sandfallet. Ingen ska känna olust eller rädsla för att gå till förskolan.

Varje barn har rätt att:

- Känna sig trygg i förskolan.
- Bli respekterad av andra barn och vuxna.
- Få vara med i gemenskapen.
- Få hjälp med att reda ut konflikter.

Varje vårdnadshavare har rätt att:

- Få information inom 24 timmar, om det egna barnet blivit utsatt eller utsatt andra barn för kränkningar.

Varje pedagog i förskolans verksamhet är skyldig att:

- Sätta gränser och ingripa vid alla typer av kränkningar.
- Göra en bedömning och vidta nödvändiga åtgärder.
- Vid behov kontakta rektor för tex stöd, anmälan m.m.

Förebygga

Ta bort hinder i förväg när vi vet eller tror att det finns anledning.

- Integritetspolicy (se bilaga).
- Kartläggning av barngrupp.
- Trygghetsvandring 3-5 år, Trygghetspaning 1-3 år.
- Avdelningarnas handlingsplan (Det här tar vi med oss från utifrån föregående läsårs arbete (risker/hinder vi upptäckte, arbetssätt mm.)
- Formulera tydliga mål.
- Bestäm åtgärder, utvärderingsbara.
- Samtliga pedagoger ansvarar.
- Likabehandlingsplan skrivs på kvällsplaneringen i oktober.

Främja

Förstärka det vi vill se mer av- det som gynnar lärande.

- Normkritiskt
- Socialt klimat med individuellt bemötande.
- Diskrimineringsgrunder
- Stöd i läroplanen
- Värdegrundsarbete
- Aktivt arbete med värdegrundsarbetet.
- Positiv bekräftelse och respekt för alla barn.
- Bekräfta känslor.

- Att öva på olika känslor och att sätta ord på dem.

Åtgärda

Om ett barn blir kränkt av ett annat barn

Aktivitet	Ansvar
Samtal med berörda barn, informera berörda vårdnadshavare. All personal som ser kränkningar är skyldiga att anmäla händelsen till rektorn. Information om kränkning lämnas till rektor skyndsamt!	Ansvarig att anmäla kränkningar är pedagog på barnets avdelning i första hand. På eftermiddagen om barnets pedagoger inte är på arbetsplatsen är det den personal som har senast arbetsskift som är ytterst ansvarig för kontakt med rektor om någon kränkning skulle inträffa.
Vid information till rektor om kränkning mellan barn skall ärendet anmälas till huvudmannen.	Rektor.
Berörda individer får hjälp att hitta ett förhållningssätt till varandra, åtgärdsplan upprättas.	Ansvarig pedagog. Ta hjälp av rektor vid behov.
Vårdnadshavare till inblandade barn informeras om möjligt samma dag, men senast inom 24 timmar.	Ansvarig pedagog. Ta hjälp av rektor vid behov.
Arbetslaget och annan berörd personal informeras om åtgärdsplan.	Ansvarig pedagog.
Beslut om åtgärder meddelas vårdnadshavare inom en vecka.	Ansvarig pedagog.
Uppföljning sker inom två veckor (se rutiner för dokumentation).	Ansvarig pedagog.

Om ett barn uppmärksammar en kränkning eller när ett barn upplever sig ha blivit kränkt

- Barnet ska kunna ta kontakt med en pedagog.
- Efter kontakten från barnet till den vuxna vidtas samma utredningsprocedur som beskrivits ovan.

Om en vårdnadshavare uppmärksammar en kränkande behandling

- Vårdnadshavaren kontaktar pedagog, alternativt rektor.
- Efter kontakten mellan vårdnadshavare och pedagog vidtas samma utredningsprocedur som beskrivits ovan.

Om en vuxen på förskolan kränker ett barn

- Rektor kontaktas av den som uppmärksammat kränkningen eller av den vårdnadshavare vars barn upplever sig ha blivit kränkt. Rektor kontaktar berörd vuxen och huvudmannen. Det kan bli tal om (för personal) varning eller avslut av tjänst.
- Rektor utreder via samtal med berörda parter. Berörda parter kommer överens om framtida förhållningssätt till varandra.
- Rektor kontaktar vårdnadshavare.

Utreda

Alla samtal och överenskommelser rörande diskriminering och trakasserier dokumenteras.

- Tillbud skrivs, rapporteras och sparas på kontoret (inlåst).
- Rektor, huvudman samt skyddsombud tar del av rapporten.

Rutiner för dokumentation

- Likabehandlingsplaner ska vara synliga på avdelningen.
- Likabehandlingsplanerna ska systematiskt utvärderas vid samma tid som de pedagogiska målsättningarna utvärderas, vårterminens slut. Varje åtgärd utvärderas i respektive plan samt tas med som en lärdom inför nästa läsår. En redogörelse för hur de planerade åtgärderna genomförts återfinns i respektive likabehandlingsplans utvärdering. Dessa tillsammans med kartläggning av barngrupp, trygghetsvandring – spaning samt vårdnadshavarnas svar på frågor ligger till grund för kommande läsårs likabehandlingsplan.
- All dokumentation förvaras och sparas i en pärm som är inlåst på kontoret.
- Övrig dokumentation läggs som bilaga till relevant rapport.

Bilaga 1 Skollagen

Skollagen (2010:800) 6 Kap

Åtgärder mot kränkande behandling.

Ändamål och tillämpningsområde

1 § Detta kapitel har till ändamål att motverka kränkande behandling av barn och elever. Bestämmelserna tillämpas på utbildning och annan verksamhet enligt denna lag.

Diskriminering

2 § Bestämmelser om förbud med mera mot diskriminering i samband med verksamhet enligt denna lag finns i diskrimineringslagen (2008:567). 3 § I detta kapitel avses med - elev: utöver vad som anges i 1 kap.

3 § den som söker annan utbildning än förskola enligt denna lag,

- barn: den som deltar i eller söker plats i förskolan eller annan pedagogisk verksamhet enligt 25 kap., - personal: anställda och uppdragstagare i verksamhet enligt denna lag, och

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

Tvingande bestämmelser

4 § Avtalsvillkor som inskränker rättigheter eller skyldigheter enligt detta kapitel är utan verkan.

Ansvar för personalen

5 § Huvudmannen ansvarar för att personalen fullgör de skyldigheter som anges i detta kapitel, när den handlar i tjänsten eller inom ramen för uppdraget.

Aktiva åtgärder

Målinriktat arbete 6 § Huvudmannen ska se till att det inom ramen för varje särskild verksamhet bedrivs ett målinriktat arbete för att motverka kränkande behandling av barn och elever. Närmare föreskrifter om detta finns i 7 och 8 §§.

Skyldighet att förebygga och förhindra kränkande behandling

7 § Huvudmannen ska se till att det genomförs åtgärder för att förebygga och förhindra att barn och elever utsätts för kränkande behandling.

Plan mot kränkande behandling

8 § 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 årsplan.

Förbud mot kränkande behandling

9 § Huvudmannen eller personalen får inte utsätta ett barn eller en elev för kränkande behandling.

Skyldighet att anmäla, utreda och vidta åtgärder mot kränkande behandling

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

Förbud mot repressalier

11 § Huvudmannen eller personalen får inte utsätta ett barn eller en elev för repressalier på grund av att barnet eller eleven medverkat i en utredning enligt detta kapitel eller anmält eller påtalat att någon handlat i strid med bestämmelserna i kapitlet.

Skadestånd

12 § Om huvudmannen eller personalen åsidosätter sina skyldigheter enligt 7, 8, 9, 10 eller 11 § ska huvudmannen dels betala skadestånd till barnet eller eleven för den kränkning som detta innebär, dels ersätta annan skada som har orsakats av åsidosättandet. Skadestånd för kränkning i andra fall än vid repressalier lämnas dock inte, om kränkningen är ringa. Om det finns särskilda skäl, kan skadeståndet för kränkning sättas ned eller helt falla bort.

Bilaga 2: Läsårets likabehandlingsarbete

Aktivitet	Så här gör vi	Ansvar
Ny plan	Presentation av den reviderade planen görs på kvällsplaneringen i augusti.	Rektor
Kartläggning	Kartläggning av barngruppen v.34 - 40	Pedagogerna
Trygghetsvandring och trygghetsspaning	På höstterminen innan v.44 genomförs en trygghetsvandring/trygghetsspaning på förskolan. Innefattar även gård och skog.	Pedagogerna
Föräldramöte	På föräldramötet (Ht)informerar personalen vårdnadshavarna om arbetet med likabehandlingsplanen och hur vi arbetar med att förebygga och förhindra kränkande handlingar, samt att främja likabehandlingsarbetet.	Pedagogerna
Likabehandlingsplan	Skrivs på oktobers kvällsplanering (se bilaga 3 för årlig plan för likabehandling).	Pedagogerna
Likabehandlingsplan	Samtal med barnen om frågor relaterade till likabehandling sker kontinuerligt i möten med barnen.	Pedagogerna
Utvecklingssamtal	På förskolan genomförs utvecklingssamtal en gång/läsår för varje barn (vid behov fler gånger).	Ansvarig pedagog
Utvärdering Likabehandlingsplan	Likabehandlingsarbetet utvärderas i slutet av vårterminen varje år av arbetslagen.	Pedagogerna
Utvärdering/revidering av plan mot kränkande behandling.	I juni	Rektor och verksamhetsutvecklare

Bilaga 3: Mall för årlig plan av likabehandlingsarbete

- Kartläggning av barngruppens behov (beskriv vad som framkommer).
- Metod för kartläggning av nuläget (trygghetsvandring/trygghetsspaning samt insamlande av vårdnadshavarnas svar på förutbestämda frågor).
- Analys av kartläggningarna (Vilka problem/risker finns, och varför? Vilka behöver åtgärdas?)
- Mål (beskriv vad insatserna förväntas ge).
- Ansvarsfördelning (beskriv tydligt vilka aktiva åtgärder som ska genomföras, vem som ansvarar för dem och hur de ska följas upp).

Bilaga 4: Trygghetsvandring/ Trygghetsspaning

Trygghetsvandringar (tillsammans med de äldre barnen)

Trygghetsvandringar innebär att barnen på Igelkotten och Ekorren tillsammans med en pedagog går igenom samtliga miljöer inom- och utomhus och systematiskt inventerar det ur trygghetssynpunkt. Genom att arrangera trygghetsvandringar skapar vi förutsättningar för trygghet, lustfyllda möten och trivsamma miljöer. Syftet är att få barnen att börja prata om den miljö de befinner sig i och sina egna erfarenheter där. Ställ därför gärna frågor till barnen om deras upplevelser på olika platser av förskolans inne- och utemiljö, gården samt skogen.

Trygghetsspaning (observation för de yngre barnen)

Lärmiljöer inomhus:

- Var (specifik plats/er) leker samt befinner barnen sig mest?
- Vad ser vi att de gör där? I lekar, undervisning och konflikter (eventuellt diskriminering, kränkningar)?
- Ser vi någon skillnad bland de olika könstillhörigheterna?
- Vilken närvaro av pedagoger kan vi observera?

Lärmiljöer utomhus:

- Var (specifik plats/er) leker samt befinner barnen sig mest?
- Vad ser vi att de gör där? I lekar, undervisning och konflikter (eventuellt diskriminering, kränkningar)?
- Ser vi någon skillnad bland de olika könstillhörigheterna?
- Vilken närvaro av pedagoger kan vi observera?

Vidare reflektion:

- Varför tror vi att det ser ut så här?
- Vad ser vi för utvecklingsområden?
- Vart behöver vi pedagoger befinna oss?

Bilaga 5: Integritetspolicy

Övergripande syfte med integritetspolicy är att: Stödja, uppmuntra utbilda och vägleda förskolans pedagoger i arbetet med barns integritet. Vi ser barnen som rättighetsbärare och barnen har rättighet till delaktighet och inflytande i dess liv, integritet och utveckling.

Ensamarbete

Endast ordinarie pedagoger samt för barnen väl kända vikarier öppnar och stänger förskolan.

- Studenter, elever och praktikanter följer handledare/annan pedagog under hela sin tid på förskolan.

Blöjor och toalett

- Endast ordinarie pedagoger eller för barnen väl kända vikarier (erfarenhet, anknytning och lämplighet beaktas) byter blöjor och hjälper till vid toalettbesök.
- Förskollärostudenterna och barnskötarelever deltar vid toalett och blöjsituationer tillsammans med handledare som avgör när/om hen är en känd person för barnen.
- Vi respekterar barnens önsningar och behov av integritet med lyhördhet för det varje barn signalerar. Vi värnar om barnens avskildhet vid blöjbyte, pott- och toalettbesök med lyhördhet för varje individ. Tex med att hänga upp skycke där dörrar saknas.
- Barnen får vara delaktigt i den dagliga omvårdnaden, till exempel vid byten, blöjbyte samt klädbyte. De får det stöd. allt efter sin förmåga
- Vi arbetar medvetet med att låta barnen få chans att torka sig efter toalettbesök/potta själv samt tvätta sina händer så tidigt som möjligt.
- I alla de situationer där en pedagog sköter och vårdar ett barn, exempelvis tvättar, byter blöja, smörjer in är det viktigt att göra det respektfullt mot barnet.
- Vi tänker på att all förflyttning ska ske värdigt och med respekt, till exempel om någon kräks eller kissar ner sig sker klädbyten på toaletten. Alla klädbyten som initieras av oss pedagoger sker på toaletten.

Närhet

- Barnen får erfara att de kan säga nej och sätta gränser för sin kropp. Vi respekterar barnens nej. Ett exempel på detta kan vara att inte fortsätta att busa med eller kittla ett barn som säger nej/stopp/sluta, även om det skrattar.

- Vi är lyhörda för barnens signaler och frågar om de behöver en kram eller sitta i knät då de är ledsna.

Vila

- Endast ordinarie pedagoger eller väl kända vikarier är ensamma vid vilan. Förskollärarstudenter och barnskötarelever kan ansvara för vila med närvarande handledare/annan pedagog. Handledaren avgör när/om hen är en känd person för barnen.
- Vi lämnar inga barn utom uppsikt på vilan.

Måltid

- Barnen får tidigt ta till sig sin mat och äta själv. Vi är lyhörda för hur barnen uppfattar matsituationen. Vi erbjuder och uppmuntrar barnen att smaka men tvingar aldrig. Pedagogerna är goda förebilder som skapar positiv stämning kring maten.

Orosanmälan

- Barns berättelser och signaler måste tas på allvar och det är av största vikt att vuxna lyssnar uppmärksamt om ett barn försöker berätta något viktigt.
- Förskolans uppgift är att lyssna, uppmärksamma och anmäla vid minsta oro, men vi utreder inte. Tolkningen och värderingen av barnets berättelse/händelse görs sen av socialtjänst eller polis.
- Anställd i förskola har möjlighet att kontakta socialtjänsten anonymt för rådfrågan vid osäkerhet. I de fall där polisen utreder går det ändå att kontakta socialtjänsten för att koppla in dem som stöd till familjen.
- Rektor ansvarar för att alla som arbetar i verksamheten känner till anmälningsskyldigheten. Det vill säga att de vet var, när och hur en anmälan ska göras.
- Medarbetare anmäler alltid skyndsamt till rektor som anmäler till socialtjänsten.

Anmälan görs alltid vid minsta misstanke:

- Om misstanken rör vårdnadshavare/anhörig ska man omedelbart ta kontakt med socialtjänsten (regler för detta återfinns i socialtjänstlagen). Kontakta alltid rektor som gör anmälan.
- Om misstanken rör en anställd/vikarie/praktikant ska polis omedelbart kontaktas.
- Pedagoger kontaktar omgående rektor vid minsta oro eller misstanke och anmälan görs omgående av rektor. Samtliga pedagoger har ansvar för att anmälan verkligen görs.