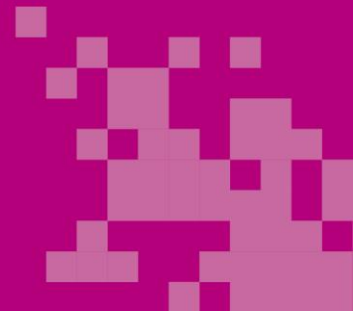


# Plan mot kränkande behandling och diskriminering



2018-10-24

Lokattens förskola  
Gäller från september 2018 till september 2019

Ansvarig chef/er Pernilla Johansson

UTBILDNINGSKONTORET MALLEN UTARBETAD 2017

[www.norrkoping.se](http://www.norrkoping.se)



## **Innehållsförteckning**

### **DEL 1**

Vision och grundsyn  
Beskrivning av skola  
Lagar och regler  
Framtagandet av planen  
Planens giltighetstid  
Förankring av planen  
Centrala begrepp

### **DEL 2**

Regler om aktiva åtgärder mot diskriminering  
Aktiva åtgärder kring alla diskrimineringsgrunderna  
Ansvarsfördelning mellan professioner i alla nivåer av verksamheten  
Främjande arbete  
Förebyggande arbete  
Hur det aktiva arbetet kommer att följas och dokumenteras löpande

### **DEL 3**

Ansvarsfördelning mellan professioner i alla nivåer av verksamheten  
Uppföljning och utvärdering av förra årets åtgärder  
Resultat av kartläggning av nuläget  
Analys av kartläggning av nuläget  
Årets planerade åtgärder  
Delaktighet och inflytande  
Främjande arbete  
Förebyggande arbete  
Åtgärdande arbete och ärendegång  
Rutiner vid nätkränkningar  
Sekretess och dokumentation

### **DEL 4**

Barn- och Elevombudet i Norrköpings kommun  
Vad kan man göra hemma?

Referenser

Bilaga 1

## DEL 1

### Vision och grundsyn

Vår grundsyn utgår från följande dokument: barnkonventionen, skollagen, läroplanen för förskola, Värdegrundade verksamhet i Norrköpings kommun, utbildningskontorets uppdragsplan och Norrköpings kommuns egen verksamhetsidé där det finns tydliga riktlinjer som vår verksamhet arbetar emot:

*“Vi har nolltolerans mot alla former av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling, och ställer lika höga krav på våra barns och elevers lärmiljöer som på vuxnas arbetsplatser. I alla verksamheter bedrivs ett aktivt demokrati- och värdegrundsarbete, med fokus på allas lika värde och en miljö helt fri från sexuella trakasserier. All personal uppmärksammar händelser och signaler, och agerar direkt vid situationer där någon blir utsatt samt säkerställer att detta inte upprepas.”*

Uppdragsplan 2018

Sidan 9

I verksamhetsidén utarbetat av alla förskolechefer i kommunen beskriver de ”att värdegrundsarbetet ska genomsyra alla delar av förskolan. På våra förskolor pratar vi ”som om alla vore i rummet” och tar avstånd från nedvärderande tal om barn och vuxna. Det värdegrundade sättet att arbeta är detsamma för alla anställda på förskolan. Vi ger barnen möjlighet att få upptäcka värdet i att möta andra som inte är som de själva. Hos oss är alla lika mycket värda och vi ser mångfalden som en tillgång.”

Ur ett inkluderingsperspektiv så vill de att ”förskolan är en del av samhället och därför vill vi att barnen ska få synas i vår stad. Vi ger barnen möjlighet att utvecklas till individer som kan möta, ta ställning till och ta ansvar för omvärlden. De menar också att förskolan är viktig som social och kulturell mötesplats.”

Verksamhetsidé för Norrköpings förskolor juni 2017

<https://unicef.se/barnkonventionen>

[http://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/skollag-2010800\\_sfs-2010-800#K80](http://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/skollag-2010800_sfs-2010-800#K80)

[https://www.skolverket.se/om-skolverket/publikationer/visa-enskild-publikation?\\_xurl=http%3A%2F%2Fwww5.skolverket.se%2Fwtpub%2Fws%2Fsl-ok%2Fwpubext%2Ftrycksak%2FRecord%3Fk%3D2442](https://www.skolverket.se/om-skolverket/publikationer/visa-enskild-publikation?_xurl=http%3A%2F%2Fwww5.skolverket.se%2Fwtpub%2Fws%2Fsl-ok%2Fwpubext%2Ftrycksak%2FRecord%3Fk%3D2442)

<http://www.norrkoping.se/download/18.589f80c01610313c95e19/1516195186/Uppdragsplan%20utbildningskontoret%202018.pdf>

<http://www.norrkoping.se/download/18.589f80c01610313c95e19/151619518651ppdragsplan%20utbildningskontoret%202018.pdf>

[http://www.norrkoping.se/download/18.3ef6b1d158f1bd46e117700/1486368595/Verksamhetside\\_NKforskolor.pdf](http://www.norrkoping.se/download/18.3ef6b1d158f1bd46e117700/1486368595/Verksamhetside_NKforskolor.pdf)

## Beskrivning av skolan/förskola/fritidsgård

På förskolan Lokatten finns avdelningarna Vargen och Björnen.

City förskolor är ett samlingsnamn för fem förskolor. Alla förskolor ligger centralt, vilket möjliggör att verksamhet kan se i park och olika kulturmiljöer.

I teamet finns det tillgång till administratör, utvecklingspedagoger, lokalvårdare, specialpedagog, vaktmästare och kökspersonal. I organisationen så finns det ett ledningsteam som träffas var fjortonde dag bestående av förskolechef, utvecklingspedagog och specialpedagog.

Övrig personal har regelbundna möten med förskolechef på respektive enhet, husmöten och APT-möten samt att varje arbetslag träffas för reflektion utifrån ett projekterande arbetssätt varje vecka.

Förskolorna i city är uppdelade i olika avdelningar med yngre och äldre barn på respektive avdelning. De har föränderliga inne och utemiljöer utifrån barnens intressen och behov. Förskolorna ligger centralt i innerstaden med närhet till stadens alla parker, den vackert belägna strömmen, alla museum, bibliotek och sevärdheter.

Lokatten är en social och kulturell mötesplats som främjar barnens förståelse för värdet av mångfald. Vi arbetar medvetet med lärmiljöer och pedagogisk dokumentation. Vi arbetar med fokus på vårt pedagogiska uppdrag mot målet att skapa en likvärdig förskola för alla våra barn. Vi har specialpedagog och utvecklingspedagog som handleder alla medarbetare mot en ökad kvalitet i vår pedagogiska verksamhet.

## Lagar och regler

Vi har en diskrimineringslag, lagen syftar till att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Varje enskild verksamhet ska arbeta med aktiva åtgärder enligt lagens krav. Syftet med aktiva åtgärder är att utbildningsanordnare ska arbeta fortlöpande för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter på en mer generell och strukturell nivå. Arbetet med aktiva åtgärder handlar alltså inte om att genomföra åtgärder mot problem som redan har uppkommit i ett enskilt fall, utan om att förebygga att barn, elever eller studerande diskrimineras eller på annat sätt får begränsade möjligheter till exempel i förskolan, skolan eller på fritidshemmet. Det innebär att hela verksamheten ska omfattas av undersökningen, analysen, åtgärderna, uppföljningen och utvärderingen.

Hämtat från diskrimineringsombudsmannens hemsida: <http://www.do.se/framja-och-atgarda/forskolan-och-skolans-ansvar/>

Enligt § 8 i skollagen ska huvudmannen 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. 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

### **Framtagandet av planen**

Förskolechefen har tillsatt en likabehandlingsgrupp bestående av pedagoger från varje förskola och en specialpedagog vars roll är samordnade. Gruppens uppdrag är att arbeta fram en ny plan för arbetet mot kränkande behandling och diskriminering på förskolan. Varje förskola har en egen plan utifrån sitt systematiska kvalitetsarbete. Arbetet dokumenteras i ett för verksamhetsåret nytt dokument framtaget centralt i Norrköpings kommun.

För att få en bild av det främjande och förebyggande arbetet i verksamheterna så har likabehandlingsgruppen tagit del av tidigare planer mot kränkningar, trakasserier och diskriminering, kvalitetsredovisningen verksamhetsåret 2017-2018, barnens berättelser i det konkreta vardagliga arbetet och enkäter till vårdnadshavare.

Arbetsinnehållet för verksamhetsåret 2018-2019 i planen kopplas ihop med det systematiska kvalitetsarbetet på förskolan utifrån målområdena normer, värden och barns inflytande.

### **Planens giltighetstid**

Planen gäller från sista september 2018 till sista september 2019 och förankras under en arbetslagsplatsträff i september 2018. Planen utvärderas maj 2019. Mål och arbetsformer för kommande verksamhetsår arbetas fram på förskolan under maj och juni månad. Verksamhetsmålen inom det prioriterade områdena beslutas av förskolechef utifrån kvalitetsrapporten under augusti månad. Arbetet med att skapa förutsättningar för förväntade effekter i verksamheten har arbetslagen använt en kompetensdag i augusti. Planen går ut till likabehandlingsgruppen i augusti månad för revidering.

### **Förankring av planen**

Planen förankras i flera arenor barnens, vårdnadshavarnas och all personal.

*Förskolechef och personal:* I dialog med förskolechefen så får likabehandlingsgruppen i uppdrag att förankra planen under en arbetsplatsträff på respektive förskola. All personal får ta del av den nya planen via mail i augusti. Förskolechef och representanter i likabehandlingsgrupp ansvarar för att ny personal introduceras i planen och värdegrundsarbetet i enheten. Likabehandlingsgruppen har en uppdragsbeskrivning

förmedlat av förskolechefen där uppdraget tydliggörs. För korttidsvikarier finns vikarieinformation, innehållande förväntningar på vikarierollen utifrån värdegrundsarbetet i verksamheten, vilken personalen på avdelningen förmedlar. Värdegrunden och likabehandlingsarbetet diskuteras kontinuerligt på förskolans gemensamma forum, arbetsplatsträffar och kompetensutvecklingsdagar

*Barn:* I det dagliga verksamhetsarbetet görs barn medvetna om planen. Då det i verksamheten används olika konkreta redskap som kompisbok med bilder, litteratur utifrån planens intentioner, kompis sol/blomma där relationsarbete tydliggörs. Kompissamtal under perioder med fokus på relationsarbete under olika aktiviteter. Värdegrunds vägg där goda stunder i relationsarbete tydliggörs.

*Vårdnadshavare:* Vårdnadshavarna informeras om planen under inskolning, utvecklingssamtal och föräldramöte. Planens ska finnas tillgänglig på varje avdelning på förskolan för vårdnadshavare att läsa och på förskolans hemsida där den länkas från till förskolan blogg.

## Centrala begrepp

Med begreppet *likabehandling* menas att alla barn eller elever ska behandlas så att de har lika rättigheter och möjligheter oavsett någon diskrimineringsgrunderna. Det innebär dock inte alltid att alla barn och elever ska behandlas lika, se indirekt diskriminering.

Med diskrimineringsgrunden

- *könsöverskridande identitet eller uttryck* menas att någon inte identifierar sig med sin biologiska könstillhörighet som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön
- *etnisk tillhörighet* menas nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande
- *funktionshinder* menas varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå
- *sexuell läggning* menas homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning
- *kränkande behandling* menas ett uppträdande som utan att ha samband med någon diskrimineringsgrund kränker ett barns eller en elevs värdighet.

Med *elev* avses den som utbildas eller söker till annan utbildning än förskola som regleras i skollagen. Med *barn* menas den som deltar i eller söker till förskolan eller annan pedagogisk verksamhet enligt 25 kapitlet skollagen.

*Huvudman:* Den som är huvudman för skollagsreglerad verksamhet, dvs. den ansvariga kommunala nämnden eller styrelsen för fristående verksamheter.

## DEL 2

### Regler om aktiva åtgärder mot diskriminering

Reglerna om aktiva åtgärder mot diskriminering finns i 3 kapitlet diskrimineringslagen. För förskolan som regleras i skollagen innebär det att diskrimineringslagen ger en skyldigheten att arbeta med aktiva åtgärder med alla diskrimineringsgrunder.

Arbetet med aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter ska omfatta diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder<sup>[1]</sup>.

### Aktiva åtgärder kring alla diskrimineringsgrunder

Inom city förskolor finns det förväntade effekter att samtliga medarbetare verkar för ett öppet och professionellt klimat med det synliga barnet i fokus formulerat från förskolechefer.

Utifrån olika diskrimineringsgrunder så som kön, könsidentitet eller köns uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder kommer vi att kartlägga delar av vår verksamhets vardagsarbete utifrån ett normkritiskt perspektiv.

Två arbetsmaterial som vi grundar vårt arbete på är Husmodellen från diskrimineringsombudsmannen och ögonblicksforskning och relationell pedagogik från Malmö stad.

Vi kommer att formulera tydliga frågeställningar kring de olika begreppen med fokus på olika diskrimineringsområden. Frågeställningen bearbetas så att det blir konkretiserade och avgränsade genom ett kollegialt lärande med stöd av specialpedagogen som samtalsledare.

Nästa steg är att genomföra observationer i barngruppen kopplat till sina olika frågeställning. Observationerna dokumenteras genom olika metoder som film, bilder, löpande protokoll, ljud och tecknande.

---

<sup>[1]</sup> Det är tillåtet att särbehandla av skäl som har samband med ålder

- vid tillämpning av bestämmelser som tar hänsyn till ålder i förskolan. En sådan bestämmelse kan finnas till exempel i skollagen eller i någon annan förordning.
- om det finns ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

Att sedan analysera vårt agerande och lyfta fram och medvetandegöra de goda stunderna där vi pedagoger agerar medvetet och stödjande i barns identitetsskapande, och mångfaldsarbete är nästa steg.

Detta arbete ska ligga till grund för att tydliggöra vårt kommande arbete om aktiva åtgärder kring diskrimineringsgrunderna inför kommande verksamhetsår.

Arbetet kommer under verksamhetsåret 2018-2019 bedrivas i likabehandlingsgruppen som ett pilotprojekt. Sedan kommer arbetet att redovisas i maj månad för alla medarbetare.

### **Ansvarsfördelning mellan professioner i alla nivåer av verksamheten i arbete mot diskriminering**

*Förskolechefens ansvar* är att skapa en organisation där det finns en tydlighet hur arbetet mot diskriminering bedrivs och att all personal känner till rutiner kring att anmäla diskriminering. Ansvar för att kartlägga, utreda och åtgärda händelser vid diskriminering samt att det sker en kompetensutveckling på förskolan i arbetet mot diskriminering är också förskolechefens ansvar.

*Personalens ansvar* är uppmärksamma och agera när det sker någon typ av diskriminering i verksamheten. Personal som ser och upplever att diskriminering sker ska utreda, dokumentera, informera sina kollegor och skriva en anmälan gällande diskriminering.

### **Främjande arbete**

Pedagoger som är närvarande i verksamheten är en grundförutsättning för det värdegrundade arbetet på förskolan. I kvalitetsrapport beskriver vi vuxna att vi känner en vi - känsla, att vi har kul och trivs i vår verksamhet.

När vi observerar barnen så upplever vi sällan att något barn lämnas utanför. Barnen tar kontakter med oss för att dela olika upplevelser. Vi upplever oss pedagoger flexibla, kreativa och anpassningsbara efter barnens behov, engagemang och förutsättningar.

När det gäller material så strävar vi mot både okodat och kodat material vilket ger förutsättningar för en ökad tillgänglighet i olika aktiviteter. Materialet placeras så det gör det möjligt för alla att vara delaktiga.

I vår verksamhet så organiserar vi pedagoger barnen i mindre grupper under vissa stunder av verksamhetens tid. Syftet är att ge olika förutsättningar för barns relationsarbete, följa barnens engagemang och skapa förutsättningar för ett utökat talutrymme.

Vi vuxna och barn arbetar och verkar över våra avdelningsgränser vilket leder till att barnen är trygga med all ordinarie personal i vår verksamhet. Vi synliggör alla barn genom att använda oss av kort under samlingen för att visa närvaro och frånvaro.



Vi arbetar aktivt med förmågan att förstå och handla efter demokratiska principer genom att låta barn få delta i olika former av samarbetet och beslutsfattande.

### Förebyggande arbete

På förskolan sker ett aktivt arbete att förmedla normer och värden i det dagliga arbete främst runt att dela med sig, turordning, konflikthantering och att hjälpas åt.

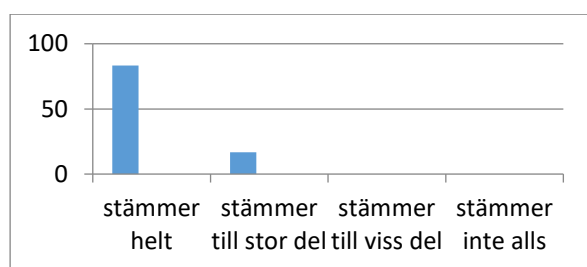
Det sker ett aktivt arbete på förskolan för att forma en samsyn på barn under reflektionen utifrån synsättet att barn är kompetenta och gör det bästa utifrån sina förutsättningar.

Ett av Lokattens mål för året är att öka reflektionen tillsammans med barnen vilket vi ska göra genom att vi kommer ställa öppna och nyfikna frågor till barnen. På yngre avdelningen kommer vi använda lite enklare frågor då barnen inte har så mycket språk. På äldre avdelningen kommer vi att samla barnen i mindre grupper och prata om det vi gjort och sett.

Vi dokumenterar barnens reflektioner och reaktioner under tiden. Vi kommer att använda våra Ipads i detta arbete.

När det gäller vårdnadshavarnas delaktighet så använder vi oss av enkätundersökning som sänts ut centralt från kommunen.

Jag upplever att alla barn ges samma förutsättningar på mitt bars förskola.



Svarsfrekvens 73 %

Resultatet väcker en nyfikenhet i oss vad kan vi förändra och vilka bilder och tankar finns bakom vårdnadshavarnas ställningstaganden?

Barnens röster i verksamheten kring diskriminering handlar bland annat om att inte få komma hem till någon eller att inte få bli bjuden på kalas. Dessa röster uppträder när vi tittar på kompis solen som finns som dokumenterat.

**Hur det aktiva arbetet kommer att följas och dokumenteras löpande**

Det aktiva arbetet kommer att dokumenteras under verksamhetsåret med regelbundna träffar av likabehandling gruppen. Förskolechefen kommer att göras delaktig genom återkopplingar av specialpedagogen.

Arbetet kommer att tydliggöras i maj månad på en arbetsplatsträff av likabehandlingsgruppen.

## **DEL 3**

### **Ansvarsfördelning mellan professioner i alla nivåer av verksamheten i arbete mot kränkande behandling**

*Förskolechef* har det övergripande ansvaret för att skapa tydliga rutiner, att planen förankras, att det sker en dokumentation vid kränkande behandling.

När förskolechef får kännedom om att ett barn 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.

Ansvar för att det sker en uppföljning är förskolechefens.

*Administratören* har ett ansvar för diarieföring, att dokumentationen sänds vidare till huvudman.

*Likabehandlingsgruppen* har ansvaret för att upprätta en plan samt att informera kollegor om det pågående arbetet i likabehandlingsgruppen.

*All personal* som har verkar på förskolan som får kännedom om att ett barn anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling eller själv upplever att ett barn utsätts för kränkande behandling i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till förskolechefen.

Personalen har ett ansvar att agera vid kränkande behandling samt att utreda, skriva anmälan, förmedla anmälan till ansvarig chef och förmedla händelsen till berörda kollegor på förskolan.

*Vårdnadshavare* förväntas ta del av planen mot kränkande behandling. Om de upplever någon form av kränkande behandling så kan de vända sig till ordinarie personal, förskolechef eller barn och elevombudsmannen i kommunen.

### **Uppföljning och utvärdering av förra årets åtgärder**

Organisationen är inne i en förändringsprocess och det påverkar den regelbundna uppföljningen av arbetet mot kränkande behandling. Under augusti månad 2017 formulerades mål för arbete under verksamhetsåret. De har utvärderas under maj 2018 inför skrivandet av kvalitetsrapporter.

Målet var att implementera orden respekt, vänskap och samarbete hos barnen.

Det har gjorts genom kompis sol, kompisbilder, samarbetsövningar, bilder, böcker och mindre grupper.

### **Resultat av kartläggning av nuläget**

Vi ser att arbetet har satt sina spår. Speciellt ordet respekt. Barnen använder ordet ofta när någon inte lyssnar. Men vi ser fortfarande att barnen inte alltid efterlever det själva. Vi pratar ofta om vad orden betyder. Samarbete är något som sker hela tiden och som barnen är duktiga på.

När vi pedagogerna ser att barnen samarbetar brukar vi påtala det för barnen. Vänskap använder vi inte så ofta eftersom det känns som det faller in i de andra orden. Vi pratar mycket om hur vi är mot varandra och mot vår miljö. Vi har använt oss av sånger och lekar.

Vi har ständiga diskussioner om hur vi är mot varandra och vår miljö. Vi har läst böckerna om ”vem är arg?” serien och diskuterat med barnen om boken efteråt.

Barnen ger uttryck för när det gäller kränkningar att man inte får säga dumma saker, att man inte får vara arg på varandra, att inte skrika på varandra eller sparka på varandra. Ord de använder är att hjälpa varandra, visa respekt, lyssna på varandra och vara snäll.

### **Analys av kartläggning av nuläget**

Vi vill fortsätta med detta arbete och fördjupa förståelsen hos barnen om hur vi är mot varandra. Detta för att de själva också ska börja följa orden och inte bara påpeka för andra. Vi kommer också att uppdatera vår kompisol och vi kommer fortsätta läsa kompisböcker och sjunga sånger.

### **Årets planerade åtgärder**

Efter analys av kvalitetsrapporten så har förskolechefer formulerat förväntade effekter på organisationen de är att alla verksamma på förskolan agerar och anmäler alla former av kränkningar.

Strategier formulerade för organisationen är att likabehandlingsgruppen fortsätter sitt arbete med det systematiska arbetet och med plan mot kränkande behandling. Enheterna avser att ta fram en rutin för uppföljning och kartläggning av de kränkingsanmälningar som skrivs. Kompetensutveckling i arbetet mot kränkande behandling med hjälp av

Barn och elevombudsmannen i kommunen. Revidera rutinen för arbetet med att anmäla kränkningar.

Lokatten har som mål att bli bättre på att göra kränkingsanmälningar under detta läsår.

Vid konflikter är det allas ansvar att agera. Vi agerar direkt när vi ser eller hör kränkningar. Vi kommer även att diskutera vad kränkningar och diskrimineringar är för något.

Detta arbete ska utvärderas i december -18 för att se hur vi går vidare.

### **Delaktighet och inflytande**

I det värdegrundade arbetet är pedagoger delaktiga och har ett inflytande under hela verksamhetstider genom olika möten med andra.

Barnen görs medvetna om och delaktiga i förskolans trygghetsarbete genom samtal utifrån situationer i den dagliga verksamheten. Vårdnadshavares delaktighet sker genom föräldramöten, utvecklingssamtal, inskolning/inskolningssamtal, drop-in och föräldraenkät.

### **Främjande arbete**

Alla pedagoger i verksamheten har ett ansvar att vara närvarande och tillgängliga pedagoger i lek, vid konflikter och i vardagliga rutinsituationer för alla barn under vår verksamhetstid. Vuxna i vår verksamhet uppmärksammar och bekräftar barns olika behov.

Alla pedagoger i verksamheten förtydligar olika värdeord såsom respekt, ansvar, olikheter och samarbete. För att konkretisera arbetet med kamratskap så använder sig förskolan av bland annat kompisol, kompisamtal, kompisböcker och barnens likabehandlingsplan.

Vid konflikthantering agerar vi stödjande. Pedagoger ska tillsammans med barnen skapa lek och lärmiljöer som stimulerar och lockar till lek och lärande.

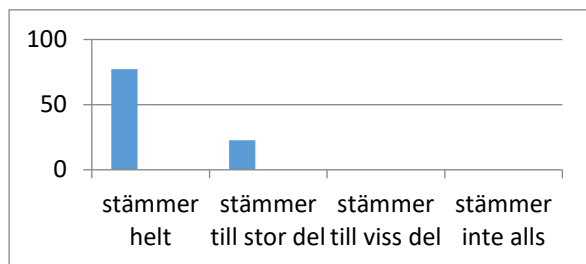
All vi i vår verksamhet ser olikheter som en tillgång och strävar efter ett öppet samtalsklimat.

### **Förebyggande arbete**

Förskolechefen ser till att alla personal som är verksam i förskolan känner till planen för kränkande behandling och dess rutiner.

Vi uppmärksammar var och när barnen känner sig otrygga, kan upptäcka problem eller svårigheter på förskolan och ta fram åtgärder för att lösa problemen.

Jag upplever att mitt bars förskola är tydliga med att kränkningar inte accepteras.



Svarsfrekvens 73 %

## Åtgärdande arbete och ärendegång

### *Rutiner när ett barn blir utsatt*

När ett barn blir utsatt för någon form av kränkande behandling ligger ansvaret i första skedet hos närvarande pedagog.

Pedagogen samlar in information om vad som har hänt och talar med den som blivit utsatt och den/dom som utfört kränkningen.

Pedagogen dokumentera kränkningen i en kränkingsanmälan och situationen delges av ansvarig pedagog till avdelningens övriga pedagoger.

Dokumentationen förs vidare till förskolechef som bedömer hur allvarlig kränkningen är och vilka följder det blir.

Berörda vårdnadshavare informeras av ansvarig pedagog

Kartläggningen och åtgärderna följs skyndsamt upp av förskolechef och ansvarig pedagog.

### *Rutiner när barn kränks av personal*

Om personal misstänks för kränkning av barn ansvarar förskolechefen för utredningen. Utredningen dokumenteras och skickas skyndsamt vidare till huvudman av förskolechef.

## Rutiner vid nätkränkningar

När nya vårdnadshavare introduceras i verksamheten informerar förskolechef kring verksamhetens förväntningar på vårdnadshavare när det gäller att hantera sociala medier.

## Sekretess, handläggning och dokumentation (utlämnande av dokument)

Anmälningar om kränkande behandling och diskriminering innehåller ofta uppgifter om elevers personliga förhållanden och omfattas därmed av sekretess. Handlingar som tillhör ärendet ska förvaras på ett säkert sätt så att inte obehöriga får tillgång till dem. Ärendet ska diarieföras och handlingar ska efter men prövning lämnas ut om någon begär det. Vårdnadshavare får ta del av den dokumentation som upprättats kring det egna barnet. Det är trots sekretessen tillåtet att skicka handlingar i ärenden via

kommunens mail till diariet. Ärendet i sin helhet ska förvaras i den utsatte elevens elevhälsoakt.

## DEL 4

### Barn- och Elevombudet i Norrköpings kommun

Om du som elev, ditt barn eller någon annan har utsatts för kränkande behandling ska du kontakta den som är ansvarig för verksamheten, till exempel rektor/chef. Behöver du ytterligare hjälp kan du vända dig till BeoN, Barn- och elevombudet i Norrköpings kommun:

Stephan Andersson

Telefon: **011 15 60 66**

E-post: [stephan.andersson@norrkoping.se](mailto:stephan.andersson@norrkoping.se)

### Vad kan man göra hemma?

Det är av stor betydelse är att hemmet och verksamheten har en öppen dialog och känner stöd och förtroende för varandra. Vårdnadshavare bör prata med barnet/eleven hemma, vara lyhörd och uppmärksam på eventuella signaler. Vid minsta misstanke om att något inte är som det ska vara bör personal i verksamheten skyndsamt kontaktas.

### Referenser

Skolverkets Allmänna råd ”Arbetet mot diskriminering och kränkande behandling”

2014

Skollagen 2010:800

Diskrimineringslagen 2008:567

## Bilaga 1

### Lagstiftning

Skollagen 2010:800

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. Huvudmannen ska se till att det genomförs åtgärder för att förebygga och förhindra att barn och elever utsätts för kränkande behandling. 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. Huvudmannen eller personalen får inte utsätta ett barn eller en elev för kränkande behandling.

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.

Första stycket första och andra meningarna ska tillämpas på motsvarande sätt om ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier på sätt som avses i diskrimineringslagen (2008:567).

För verksamhet som avses i 25 kap. och för fritidshem som inte är integrerade med en skolenhet eller förskoleenhet gäller första och andra styckena för den personal som huvudmannen utser.

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.

Skollagen 6 Kap 6-11§§

### Diskrimineringslagen 2008:567

#### 4 § I denna lag avses med diskriminering

1. direkt diskriminering: att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar



situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder,

2. indirekt diskriminering: att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, viss funktionsnedsättning, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet,

3. bristande tillgänglighet: att en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att sådana åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning som är skäligen utifrån krav på tillgänglighet i lag och annan författning, och med hänsyn till

- de ekonomiska och praktiska förutsättningarna,
- varaktigheten och omfattningen av förhållandet eller kontakten mellan verksamhetsutövaren och den enskilde, samt
- andra omständigheter av betydelse,

4. trakasserier: ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder,

5. sexuella trakasserier: ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet,

6. instruktioner att diskriminera: order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som avses i 1-5 och som lämnas åt någon som står i lydnads- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag. *Lag (2014:958)*.

## Förordningen om barns och elevers deltagande i arbetet med planer mot diskriminering och kränkande behandling

Den 1 januari 2017 ändrades också förordningen om barns och elevers deltagande i arbetet med planer mot diskriminering och kränkande behandling. Förordningen reglerar från och med den 1 januari 2017 endast barns och elevers deltagande i arbetet med planen mot kränkande behandling. Förordningens rubrik har ändrats till förordningen om barns och elevers deltagande i arbetet med en plan mot kränkande behandling. Barns och elevers deltagande i arbetet med aktiva åtgärder mot diskriminering regleras från och med den 1 januari 2017 i diskrimineringslagen.

## Andra lagar, konventioner och förordningar

Denna plan bygger även på andra lagar, konventioner och förordningar t.ex. Barnkonventionen, Arbetsmiljölagen, Europakonventionen artikel 14, Regeringsformen 1 kap 2 §, Brottsbalken, Socialtjänstlagen 14 kap 1§.