



MARIESTAD

Plan mot diskriminering och kränkande behandling

Förskolan Tolsgården

Läsår 2017/2018

Antagen
Mariestad
2017-10-09

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	3
1.1. Syfte.....	4
1.2. Ansvar.....	4
2. Främjande och förebyggande arbete med aktiva åtgärder.....	5
2.1 Undersök.....	5
2.2 Analysera.....	6
2.3 Planerade aktiva åtgärder.....	8
3. Förankring av planen (samverkansskyldighet).....	10
3.1 Barns/elevs delaktighet.....	10
3.2 Vårdnadshavares delaktighet.....	10
3.3 Medarbetares delaktighet.....	11
4. Rutin/åtgärder vid händelse av diskriminering och/eller kränkande behandling.....	11
4.1 Rutiner för all personal i förskolan.....	11
4.2 Rutiner för att utreda och åtgärda när barn kränks av annat barn.....	11
4.3 Rutiner för när personal kränker, diskriminerar eller trakasserar barn.....	12
4.4 Rutiner för hur barn och deras vårdnadshavare ska göra för att anmäla diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.....	12
5. Uppföljning, utvärdering och redogörelse avseende föregående läsår	14
5.1 Följ upp och utvärdera.....	14
5.2 Redogörelse avseende aktiva åtgärder.....	16
6. Referenser.....	18
7. Bilagor.....	19
7.1 Bilaga 1 – Definitioner.....	19
7.2 Bilaga 2 – Lagstiftning och styrdokument.....	22
7.3 Bilaga 3 – Anmälningsskyldighet.....	23



1. Inledning

Som stöd för arbetet mot diskriminering, kränkande behandling, trakasserier och sexuella trakasserier ska varje förskola/skola utarbeta en plan mot diskriminering och kränkande behandling. Arbetet med planen inkluderas i det systematiska kvalitetsarbetet. Planen kan ses som en dokumentation av det främjande, förebyggande och åtgärdande arbetet och den ska upprättas årligen för varje verksamhet inom förskolan och skolan.

I planen ska det finnas aktiva åtgärder för de främjande och förebyggande insatserna som bygger på kartläggningar och utvärderingar av tidigare års arbete. Där ska det finnas en beskrivning av vilket arbete som planeras och vilka rutiner som gäller. Planen ska beskriva hur barn/elever, vårdnadshavare och medarbetare medverkar i det främjande och förebyggande arbetet.

Arbetet med de aktiva åtgärderna ska skriftligen dokumenteras. Arbetet med aktiva åtgärder innebär att bedriva ett förebyggande och främjande arbete genom att:

1. Undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten
2. Analysera orsaker till upptäckta risker och hinder
3. Vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas
4. Följa upp och utvärdera arbetet enligt 1-3

Arbetet med aktiva åtgärder ska genomföras fortlöpande. Åtgärderna ska tidsplaneras och genomföras så snart som möjligt.

1.1. Syfte

Tolsgårdens plan grundar sig på bestämmelser i skollagen (2010:800), diskrimineringslagen (2008:567) och förordningen (2006:1083) om barns och elevers deltagande i arbetet med planer mot diskriminering och kränkande behandling. Enligt dessa lagar ska skolan arbeta främjande och förebyggande för barns/elevs lika rättigheter och möjligheter samt mot diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling. Ett steg i arbetet är att varje år ta fram en ny plan för detta arbete. Planen syftar till att säkerställa barns/elevs trygghet, studiero samt deras rättigheter.

1.2. Ansvar

Förskolechef Jenny Forsell ansvarar för framtagandet av planen på enheten.

2. Främjande och förebyggande arbete med aktiva åtgärder

2.1 Undersök

Vår undersökning utgår från olika metoder, bland annat gemensamma diskussioner och reflektioner på enheten.

På Tolsgårdens förskola har vi identifierat följande risker och hinder:

Kön och könsöverskridande identitet eller uttryck

Vi upplever att en risk kan vara om vi pedagoger inte är medvetna fullt ut kring val av t.ex. litteratur för barn. En annan risk vi har identifierat är att vi pedagoger erbjuder könsstereotipa miljöer som inte i tillräckligt hög grad tilltalar alla oavsett kön.

Kränkande behandling

Det finns alltid en risk för kränkande behandling om vi pedagoger inte är tillräckligt uppmärksamma. Därför ser vi det som yttersta vikt att vi pedagoger finns nära barnen.

Religion eller annan trosuppfattning

Vi upplever att en risk kan vara att barnen på vår förskola inte möter olika religioner eller individer med annan trosuppfattning. En annan risk vi ser är att vi pedagoger inte får erfarenhet eller ökad medvetenhet kring ämnet just p.g.a. vi inte möter det i verksamheten.

Ålder

Då vi har barn i samma åldersgrupp uppdelade på två olika avdelningar ser vi en risk i att barnen kategoriseras som stora eller små.

2.2 Analysera

Analys av orsaker till upptäckta risker och hinder.

Kön och könsöverskridande identitet eller uttryck

Enligt Läroplanen för förskolan (Lpfö 98/16) ska ”förskolan motverka traditionella könsroller och könsmönster”(s. 5), vilket vi på förskolan Tolsgården aktivt arbetar med syfte att motverka diskriminering p.g.a. kön eller könsöverskridande identitet eller uttryck. Detta gör vi genom att vi ser flickor och pojkar som jämlika, där alla oavsett kön får lika mycket inflytande och plats. För att vi som pedagoger ska bli mer medvetna kring genusperspektivet diskuterar vi kontinuerligt på bland annat arbetsplatsträffar och avdelningsplaneringar, för att våra egna värderingar inte ska påverka barnen.

Det är också av vikt att vi pedagoger inte könsbestämmer material, miljö m.m. utan uppmuntrar barnen att överskrida traditionella könsroller genom att skapa nyfikenhet samt att utforska ”traditionella könsroller och mönster”.

I arbetet med att motverka diskriminering p.g.a. könsöverskridande identitet eller uttryck finns vi med och stöttar och bekräftar individen kring dess val, frågor och tankar kring sina eller andras könsöverskridande identitet. Vi pedagoger arbetar för att skapa en samsyn kring ämnet för att på bästa sätt kunna bemöta och bekräfta individen, t.ex. via diskussioner vid APT och andra tillfällen för möten men också vid inläsning av litteratur och forskning.

Kränkande behandling

Genom kursen kring anknytning, *Relationens betydelse för lek och lärande i förskolan*, samt samarbete med specialpedagog har vi stärkt, utvecklat och medvetandegjort vårt förhållningssätt kring att skapa förutsättningar för goda relationer. Barns upplevda erfarenheter påverkar deras relationer. För att motverka kränkande behandling är vi pedagoger närvarande och lyhörda i barngrupperna. Pedagogernas bemötande gentemot barnen har stor betydelse, och det är av stor vikt att vi möter barnen med respekt. Vi pedagoger lyfter barnens olika förmågor och styrkor för att ge barnen strategier för att se olikheter som en tillgång och styrka. Detta skapar förutsättningar för barnen att kunna visa empati och förståelse för andra barn i olika situationer.

Etnisk tillhörighet, religions eller annan trosuppfattning

Vi på Tolsgårdens förskola ser trygghet, respekt och olikheter som viktiga komponenter för att alla ska känna sig välkomna till oss. På Tolsgårdens förskola finns få barn med annan etnicitet, religion eller trosuppfattning. Vi menar att det är av vikt att vi pedagoger har stor medvetenhet kring detta och att vi kontinuerligt lyfter andras sätt att leva och tro för barnen i vår verksamhet. Detta är enligt vår åsikt betydelsefullt då vi vidgar barnens omvärld och deras förståelse för andras etnicitet, religion och trosuppfattning. Vi pedagoger berikar medvetenheten kring detta genom att erbjuda barnlitteratur som speglar olika sätt att leva. Vår dagliga kontakt med

vårdnadshavarna präglas av öppenhet och lyhördhet. Att samtala med barnen om etnicitet, religion och annan trosuppfattning ser vi som viktigt för att medvetandegöra barnen för våra olika sätt att leva. Detta är några av våra verktyg som vi anser viktiga i vår pedagogiska verksamhet.

Ålder

Förskolans värdegrund ska prägla verksamheten oavsett ålder. Det är av stor vikt att vi som pedagoger är medvetna kring hur vi uttrycker oss kring ålder och att vi ser till individens enskilda behov.

Genom att öka samarbetet mellan avdelningarna motverkar vi kategorisering av barnen som stor och liten, framförallt när en åldersgrupp behöver delas på två avdelningar. Samarbetet sker delvis genom vilor och vid måltiderna när behov finns. Vi arbetar även kring ett gemensamt projekt utifrån tanken att det skapar möjlighet att vi kan mötas över avdelningarna. Att projektet avspeglas i de pedagogiska miljöerna bidrar till en gemensam upplevelse som man kan relatera till på båda avdelningarna.

Funktionsnedsättning

Enligt förskolans värdegrund ska ingen diskrimineras p.g.a. funktionsnedsättning och därför är det viktigt att vi pedagoger arbetar för alla människors lika värde. Vi pedagoger tar till oss aktuell forskning samt inläsning av litteratur, samt att vi läser litteratur för barnen som berör ämnet. Vi som pedagoger är viktiga som förebilder för barnen då vuxnas förhållningssätt påverkar barns förståelse och respekt för andra individer. Vi anpassar vårt förhållningsätt och den pedagogiska miljön med hänsyn till barnens förutsättningar och behov.

Sexuell läggning

Förskolans värdegrund ska prägla verksamheten och omfatta alla barn och vuxna som ingår i vår verksamhet oavsett sexuell läggning eller någon annan av diskrimineringsgrunderna. På Tolsgårdens förskola ska vi visa varandra hänsyn. Jämställhet ska råda och egna och andras rättigheter ska lyftas fram och synliggöras i verksamheten. Detta gör vi genom samtal med barnen samt att erbjuda olika typer av barnlitteratur.

2.3 Planerade aktiva åtgärder

Främjande och förebyggande åtgärder som skäligen kan krävas. Åtgärderna är överförda och tidsplanerade i enhetens kvalitetsverktyg för att fortlöpande genomföras. För definition av begreppen främjande och förebyggande, se bilaga 1.

Planerade främjande aktiva åtgärder	När påbörjas/genomförs åtgärden?	Ansvarig
För att fortsätta att skapa mer trygghet, samhörighet och lugn, delar vi ofta barngruppen. Detta för att skapa större möjlighet för barnen till inflytande och bli bekräftade.	Fortlöpande	Pedagogerna
Pedagogerna är nära och närvarande i barnens lek för att stötta i deras sociala samspel, för att få överblick och ge trygghet.	Fortlöpande	Pedagogerna
Alla barn ska få möjlighet till lika mycket inflytande.	Fortlöpande	Pedagogerna
All personal ser och reagerar på eventuell kränkning och diskriminering.	Fortlöpande	Pedagogerna
Vi pedagoger uppmuntrar och ger positivt gensvar när barnen samarbetar och gör positiva handlingar.	Fortlöpande	Pedagogerna
Vi arbetar aktivt med att inkludera alla barn och ser deras olikheter som en tillgång i barngruppen.	Fortlöpande	Pedagogerna
Stöttar och bekräftar individen kring dess val, frågor och tankar kring sina	Fortlöpande	Pedagogerna

eller andras könsöverskridande identitet.		
Vi ser flickor och pojkar som jämlika.	Fortlöpande	Pedagogerna
Föregå med gott exempel genom att aldrig prata kränkande om andra.	Fortlöpande	Pedagoger
Kontinuerliga diskussioner kring de olika diskrimineringsgrunderna för att öka medvetenheten hos oss pedagoger.	Fortlöpande	Pedagoger

Planerade förebyggande aktiva åtgärder	När påbörjas/genomförs åtgärden?	Ansvarig
Vi ökar vårt samarbete mellan avdelningarna för att förebygga kategorisering av barnen som stor och liten.	Fortlöpande	Pedagogerna
Att vi som pedagoger arbetar för att utforma de pedagogiska miljöerna så att de tilltalar alla oavsett kön.	Fortlöpande	Pedagogerna
Att vi erbjuder litteratur som utmanar den traditionella könsnormerna.	Fortlöpande	Pedagogerna
Dokumenterar i händelselogg vid incidenter för att lättare kunna se ”mönster” i det som sker.	Fortlöpande	Pedagogerna
Om en konflikt sker så reflekterar pedagogerna över var de befann sig och hur	Vid behov och vid upprepade incidenter av mindre allvarlig kränkning/ trakasseri	Pedagogerna

pedagogerna gör för att inte ska upprepas.		
Att vi erbjuder litteratur som berör religion eller annan trosuppfattning.	Fortlöpande. T.ex. vid högtider.	Pedagogerna

3. Förankring av planen (samverkansskyldighet)

Arbetet med aktiva åtgärder samverkas med barn/elever, vårdnadshavare och personal.

3.1 Barns/elevs delaktighet

Under framtagandet av planen tar vi med de tankar barnen haft kring värdegrundsfrågor och vilket förhållningssätt vi har till varandra. I det dagliga samtalet med barnen förankrar vi tankarna som står i planen. Genom att intervjua, samtala och vara nära och närvarande i barnens lek vill vi pedagoger få reda på om det förekommer kränkningar. Med de äldre barnen pratar vi om att det finns en plan mot diskriminering och kränkande behandling. I arbetet med de yngre barnen arbetar vi med relationsfrämjade material som Babblarna.

3.2 Vårdnadshavares delaktighet

De resultat som framkommer i föräldraenkäten och utvecklingssamtal under våren rörande område Normer och värden, tas omhand av pedagogerna och analyseras. Resultatet blir en del av underlaget i framtagandet av planen.

Höstens föräldramöte tidigareläggs för att vårdnadshavarna ska kunna ta del av planen innan den blir antagen och läggs ut på remiss i hallen. Vid föräldramötet informeras vårdnadshavarna om planen och ges möjlighet till påverkan. Vid föräldramöten m.m. informeras vårdnadshavarna om att vi har en plan mot diskriminering och kränkande behandling samt deras rätt att anmäla eventuella kränkningar och diskriminering. De informeras också att det är utifrån enkäten och våra samtal med föräldrarna som är en del av grunden för vår analys av vårt arbete och hur vi ska gå vidare. Planen finns i förskolans hall och på förskolans hemsida.

3.3 Medarbetares delaktighet

Pedagogerna på Tolsgårdens förskola arbetar tillsammans fram planen mot diskriminering och kränkande behandling genom diskussioner på APT. På så vis blir alla pedagoger delaktiga även kök och städpersonal är delaktiga i framtagandet av planen.

4. Rutin/åtgärder vid händelse av diskriminering och/eller kränkande behandling

4.1 Rutiner för all personal i förskolan.

Det är viktigt att all personal i verksamheten tar alla signaler om trakasserier och kränkande behandling på allvar och agerar snabbt. Kränkningar upphör inte automatiskt utan brukar i stället öka om de inte aktivt motverkas.

All person i förskolan har anmälningsskyldighet att anmäla alla händelser där ett barn upplever sig ha blivit utsatt för trakasserier eller kränkande behandling. Ingen ska kunna säga att ansvaret är någon annans

4.2 Rutiner för att utreda och åtgärda när barn kränks av annat barn.

- Den som upptäcker eller får information om misstänkt kränkning ansvarar för att åtgärder vidtas.
- Förskolechef informeras om det inträffade.
- Fyller i ”Anmälan till rektor/förskolechef vid diskriminering och kränkande behandling”, Denna blankett hittas på medarbetarportalen Navet; Stöd och service i arbetet/Arbetsrutiner och checklistor/Barn och utbildning/Diskriminering och kränkande behandling.
- Vårdnadshavare informeras, detta gäller både den som har kränkt och den som kränkts.
- Anmälaren ansvarar för dokumentation, (vidtagna åtgärder och datum för uppföljning)
- Förskolechef gör en utredning och skickar blanketten(Anmälan till nämnd) till nämnd och chef för förskola och pedagogisk omsorg. Blanketten finns på navet.
- När utredningen har avslutats ska förskolechef göra regelbundna återkopplingar, utvärderingar och uppföljningar av händelsen med berörda barn samt vårdnadshavare.

4.3 Rutiner för när personal kränker, diskriminerar eller trakasserar barn.

- All personal har anmälningsskyldighet till förskolechef, vilket ska ske skyndsamt.
- Fyller i ”Anmälan till rektor/förskolechef vid diskriminering och kränkande behandling”. Denna blankett hittas på medarbetarportalen Navet; Stöd och service i arbetet/Arbetsrutiner och checklistor/Barn och utbildning/Diskriminering och kränkande behandling.
- Förskolechef agerar samtalsledare under utredningssamtalet.
- Förskolechef kontaktar berört barns vårdnadshavare.
- Tidsbestämd uppföljning(förskolechef)
- Ev. polisanmälan av förskolechef.
- Alla insatser ska dokumenteras av förskolechef.

Förskolechef skickar ”Anmälan till nämnd”

4.4 Rutiner för hur barn och deras vårdnadshavare ska göra för att anmäla diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

- Har barnet blivit kränkt av ett annat barn?
Meddela förskolan.
- Har barnet blivit kränkt av personal?
Meddela förskolechef.
- Har barnet blivit kränkt av förskolechef?
Meddela chef för förskola och pedagogisk omsorg, Annica Henrysson, 0501-756727.

Avgränsningar

Om barn/elev/studerande kränker vuxen (ej elev/studerande/personal) omfattas den kränkningen inte av rutin vid diskriminering och/eller kränkande behandling. Blanketten ”Anmälan till förskolechef/rector vid diskriminering och kränkande behandling” används dock även i detta fall.

Gäller kränkningen personal omfattas ärendet av arbetsmiljölagen.

Utredning/rapportering

Förskolechef/rector startar utredning och vidtar åtgärder. Förskolechef/rector är enligt delegation (C25) från utbildningsnämnden skyldig att skyndsamt utreda anmälan samt återrapportera det till avdelningschef och nämnd med hjälp av framtagna blanketter för anmälan, utredning och åtgärder av diskriminering och

kränkande behandling. Ärenden som är anmälda till Skolinspektionen eller Barn- och elevombudsmannen (BEO) rapporteras till nämnd av förskolechef/rektor. Ärenden som inte är anmälda till Skolinspektionen eller BEO rapporteras till nämnd av avdelningschef. När samtliga ovanstående steg i ett ärende har utförts och förskolechef/rektor anser att insatta åtgärder fungerar och diskrimineringen/kränkningen upphört avslutas ärendet

Uppföljning

När utredning har avslutats ska förskolechef/rektor göra regelbundna uppföljningar med berörda barn/elever samt vårdnadshavare. Uppföljningen ska dokumenteras på blankett ”Åtgärder vid diskriminering och kränkande behandling” samt diarieföras. Sektor utbildning sammanställer inkomna anmälningar av diskriminering och kränkande behandling. En analys görs för att bland annat se om ärendena är behandlade, se vilka typer av anmälningar som har kommit in, vilka barn/elever/enheter som är berörda, frekvenser/antal m.m. Sammanställning redovisas till nämnd vid två tillfällen per år

Diarieföring

Administratör diarieför anmälan före inlämnande till nämnd. Ange diarienummer på underlaget. Använd samma diarienummer om det gäller kränkning mot samma barn/elev, detta för att se om något barn/elev blir utsatt för upprepade kränkningar.

5. Uppföljning, utvärdering och redogörelse avseende föregående läsår

5.1 Följ upp och utvärdera

Uppföljning och utvärdering avseende föregående läsårs undersökning och analys av orsaker till upptäckta risker och hinder.

Föregående års mål:

- Ge barnen strategier för att se olikheter som en tillgång och styrka.
- Vi pedagoger vill ge alla barn oavsett kön, förutsättningar att utvecklas utifrån sina behov.

Resultat:

Vi anser att vi har uppnått våra mål. Vi har varit nära barnen i deras lek och på så sätt observerat och fört samtal med barnen kring olikheter och styrkor. I och med vårt arbetssätt att vara närvarande i barnens lek ges vi pedagoger möjlighet att se de skillnader i barnens strategier i hur barnen bemöter varandra och dess progression, som skett under året. I Tussilagos processlogg kan man följa hur vi arbetat med Babblarna och deras egenskaper. Genom att vi pedagoger har varit närvarande och medforskande upplever vi att barnen är trygga i verksamheten. Detta förhållningssätt har givit oss möjlighet att se och förstå varje barns behov oavsett kön. Genom föräldraenkäten har vi fått bekräftat att vårdnadshavarna upplever sina barn som trygga.

Utifrån höstens utgångsläge där barngrupperna och personalgruppen ändrats ser vi ett behov av att tillsammans med barnen utveckla ett positivt klimat, att synliggöra det positiva samspelet och barnens vilja att hjälpa varandra. Detta för att öka förståelsen för varandras olikheter och kompetenser.

Individnivå: I den dagliga verksamheten arbetar vi nära barnen där vi kan upptäcka om barnet verkar oroligt/stressat för något. Vi samtalar mycket med både det enskilda barnet samt i grupper kring hur ”vi skapar ett gott klimat”, hur vi är mot varandra. Vi samtalar med vårdnadshavare i informella samtal och i planerade utvecklingssamtal. Om vårdnadshavare är oroliga erbjuder vi dem ytterliga samtal för återkoppling. Det är enligt vår åsikt viktigt att vi pedagoger har ett förhållningssätt som präglas av lyhördhet, respekt och förståelse för att kunna se och möta varje enskilt barns behov oavsett kön.

Gruppenivå: Genom kursen kring anknytning, *Relationens betydelse för lek och lärande i förskolan*, samt samarbete med specialpedagog har vi stärkt, utvecklat och medvetandegjort vårt förhållningssätt kring att skapa förutsättningar för goda relationer. Att arbeta med relationer är något som Jonas Aspelin diskuterar i sin artikel *I mötet sker lärandet* (Lärarnas Nyheter, Specialpedagogik 20131110). Aspelin menar på att goda relationer är inget man som lärare skapar, utan något som man gemensamt bygger upp. Goda relationer blir verkliga i konkreta och omedelbara möten, och det man som lärare kan göra är att skapa förutsättningar för att dessa möten ska ske. Vilket vi gjort genom att ständigt förändra i miljöerna med utgångspunkt i barnens intressen samt för att skapa mötesplatser som tilltalar alla oavsett kön. Då vi pedagoger är nära i barnens lek kan vi vara med för att stötta och vårda relationerna genom kommunikation och kroppsspråk.

Tussilago har aktivt arbetat kring deras projekt med Babblarna, där figurerna symboliserat olikheter både i färg, form och egenskaper. Babblarna har verkat konkret för barnen för att förtydliga att vi är olika vilket ses som en tillgång i gruppen.

Utifrån sammanställning/statistik av våra anmälningar i LISA kan vi konstatera att vi behöver bli bättre på att anmäla de tillbud som sker. Inga kränkningar är anmälda till nämnd, endast 8 tillbud/skador är rapporterade i LISA-systemet. Vi menar att det är betydelsefullt att diskutera skillnaden mellan kränkning och konflikt

Verksamhetsnivå: Vi pedagoger samtalar tillsammans både i arbetslagen och på APT/planeringsmöten hur vi bemöter barnen i situationer där kränkningar sker samt hur vi kan främja och förebygga att de uppstår. Mycket handlar om vårt förhållningssätt, barnsyn och hur vi pedagoger organiserar oss i rummen och på vår utegård. Genom kartläggningar kring hur rummen på avdelningen nyttjas av barnen fick vi pedagoger överblick kring var kränkningar kan uppstå, samt hur vi kan förhindra dem. På våra arbetsplatsträffar diskuteras kontinuerligt pedagogisk litteratur som tar sin utgångspunkt i kunskapssyn, barnsyn och pedagogiskt förhållningssätt. Detta menar vi är en förutsättning för att skapa samsyn kring vårt bemötande till barnen.

5.2 Redogörelse avseende aktiva åtgärder

Föregående läsårs åtgärder	Åtgärd uppfylld	Utvärdering/analys av åtgärd
Ett gemensamt diskuterat och reflekterat arbetssätt utifrån tanken ”närvarande pedagog”	Ja, och ständigt pågående	Då vi i den dagliga verksamheten arbetar nära barnen kan vi upptäcka om barnet verkar oroligt/stressat för något. Samtal med både det enskilda barnet samt i grupper kring hur ”vi skapar ett gott klimat”, hur vi är mot varandra.
Förutsättningar för att skapa goda möten och främja de goda relationerna mellan barnen.	Ja, och ständigt pågående.	Goda relationer blir verkliga i konkreta och omedelbara möten, och det man som pedagog kan göra är att skapa förutsättningar för att dessa möten ska ske. Detta har vi gjort genom att ständigt förändra i miljöerna med utgångspunkt i barnens intressen samt för att skapa mötesplatser. Vi pedagoger har varit nära i barnens lek där vi kunnat vara med för att stötta och vårda relationerna genom kommunikation och kroppsspråk.
Kartläggning i miljön ute och inne, över var eventuella kränkningar och diskriminerande handlingar kan ske.	Ja, och ständigt pågående.	Mycket handlar om vårt förhållningssätt, barnsyn och hur vi pedagoger organiserar oss i rummen och på vår utegård. Genom kartläggningar kring hur rummen på avdelningen nyttjas av barnen fick vi pedagoger överblick kring var kränkningar kan uppstå, samt hur vi kan förhindra dem genom pedagogers ”placering” samt betydelsen av miljöns utformning. Vi har under året upplevt

		<p>att vid tillfällen då vi är färre pedagoger både ute och inne, som vid tidig morgon och när Blåsippans pedagoger har rast, är det svårt att få en överblick över var barnen befinner sig och att vara där barnen är som närvarande pedagoger. Vid tillfällen som dessa upplever vi att kränkningar lättare sker.</p>
--	--	---

6. Referenser

- Diskrimineringslagen (2008:567)
- Diskrimineringsombudsmannens handledning – Lika rättigheter i förskolan
- Diskrimineringsombudsmannens handledning – Lika rättigheter i skolan
- FN:s barnkonvention
- Skollagen (2010:800)
- Skolverkets allmänna råd – Arbetet mot diskriminering och kränkande behandling
- Socialtjänstlagen (2001:453)
- Aspelin, Jonas (2013). *I mötet sker lärandet* (Lärarnas Nyheter, Specialpedagogik 20131110)

7. Bilagor

7.1 Bilaga 1 – Definitioner

Bristande tillgänglighet

När 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
- andra omständigheter av betydelse

Diskriminering

Diskriminering är när förskolan/skolan behandlar ett barn/elev sämre än andra barn/elever och behandlingen har samband med diskrimineringsgrunderna kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsöverskridandet identitet/uttryck eller ålder. Eftersom diskriminering handlar om missgynnande förutsätter det någon form av makt hos den som utför diskrimineringen. Diskrimineringen kan vara antingen direkt eller indirekt.

Direkt diskriminering

Med direkt diskriminering menas att ett barn/elev missgynnas och det har en direkt koppling till någon av diskrimineringsgrunderna.

Främjande

Främjande arbete handlar om att identifiera och stärka de positiva förutsättningarna för likabehandling i verksamheten. Arbetet utgår ifrån skolans övergripande uppdrag att verka för demokratiska värderingar och mänskliga rättigheter. Detta värdegrundsarbete syftar till att förankra respekten för alla människors lika värde samt att utveckla en skolmiljö där alla barn och elever känner sig trygga och utvecklas.

Förebyggande

Det förebyggande arbetet syftar till att avvärja de risker för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling som finns i verksamheten. Riskerna kan kartläggas på olika sätt. Förebyggande åtgärder ska motiveras av vad som kommer fram i en kartläggning..

Indirekt diskriminering

Indirekt diskriminering sker när en förskola/skola tillämpar en bestämmelse eller ett förfaringsätt som verkar neutralt, men som i praktiken missgynnar ett barn/elev på ett sätt som har samband med diskrimineringsgrunderna. Om exempelvis alla barn/elever serveras samma mat, kan det indirekt diskriminera de barn/elever som på grund av religiösa skäl eller på grund av en allergi behöver annan mat.

Kränkande behandling

Kränkande behandling är uppträdande som kränker ett barn/elevs värdighet, men som inte har samband med någon diskrimineringsgrund för trakasseri. Det kan till exempel handla om att ett barn/elev blir retad för sitt utseende. Ett barn/elev kan bli utsatt för kränkande behandling av personal som av andra barn/elever.

Kränkande behandling kan vara:

- fysiska (slag, knuffar)
- verbala (hot, svordomar, öknamn)
- psykosociala (utfrysning, grimaser, ignorering, nonchalering)
- texter och bilder (teckningar, lappar, sms, mms, foton, meddelanden på sociala medier)

Repressalier

Personal får inte utsätta en elev för straff eller annan form av negativ behandling på grund av elev eller vårdnadshavare har anmält skolan för diskriminering eller påtalat förekomsten av trakasserier eller kränkande behandling.

Trakasserier och sexuella trakasserier

Trakasserier är uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet/uttryck eller ålder. Det kan bland annat vara att man använder sig av förlöjligande eller nedvärderande generaliseringar med koppling till diskrimineringsgrunderna.

Trakasserier kan också vara av sexuell natur. De kallas då för sexuella trakasserier. Förutom kommentarer och ord kan det vara av någon till exempel tafsar eller kastar närgångna blickar. Det kan också handla om ovälkomna komplimanger, inbjudningar och anspelningar.

Trakasserier och sexuella trakasserier är ett beteende som är oönskat. Det är den som utsatt för trakasserier som avgör vad som är oönskat eller kränkande. Enligt lagen måste den som trakasserar förstå hur agerandet upplevs för att det ska bli fråga om trakasserier eller sexuella trakasserier. Det är därför viktigt att den som är trakasserad klargör för den

som trakasserar att beteendet är obehagligt och ovälkommet. I vissa situationer kan kränkningen vara så tydlig att inga påpekande krävs från den som känner sig trakasserad.

Det gemensamma för trakasserier är att de gör att ett barn/elev känner sig förolämpad, hotad, kränkt eller illa behandlad. Ett barn/elev kan bli utsatt för trakasserier av personal som av andra barn/elever.

8.2 Bilaga 2 – Lagstiftning och styrdokument

Skolväsendet vilar på demokratins grund

Skollagen (2010:800) slår fast att utbildningen inom skolväsendet syftar till att eleverna ska inhämta och utveckla kunskaper och värden.

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 skolan ska också främja aktning för varje människas egenvärde och respekt för miljön.

Arbetsmiljölagen (AML)

AML, gäller även för barn/elever. Lagens ändamål är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö. Enligt AML ansvarar förskolechef/rektor för att det finns förutsättningar för att skapa en god arbetsmiljö som lever upp till bestämmelserna i AML.

Brottsbalken

Enligt brottsbalken är handlingar som kan betecknas som misshandel, ofredande och olaga tvång straffbara. Förskolechef/rektor ska handlägga ärendet enligt riktlinjer mot hot om våld.

FN:s barnkonvention

Barnkonventionen har sitt ursprung i principen om den inneboende värdigheten hos alla människor och deras obestridliga rättigheter. Barnkonventionen bygger på perspektivet att barnets bästa alltid ska komma i främsta rummet.

Artiklar inom området; artikel 2, 12, 19, 28 samt 36.

Förbud mot diskriminering och kränkande behandling

Diskrimineringslagen ska motverka diskriminering på grund av:

- kön
- könsöverskridande identitet eller uttryck
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning
- ålder

Huvudmannen eller personalen får inte utsätta ett barn eller en elev för kränkande behandling. (Skollagen 6 kap. 9 §)

Socialtjänstlagen

Enligt 14 kap 1 §, är både skolmyndigheten och alla anställda inom förskoleverksamhet, skolbarnomsorg och skola skyldiga att ”genast anmäla till socialnämnden om de i sin verksamhet får kännedom om något som kan innebära att socialnämnden behöver ingripa till ett barns skydd”.

Värdegrunden

Uttrycker det etiska förhållningssätt som ska präglade verksamheten. Skolan ska främja förståelsen för andra människor och förmågan till inlevelse. Ingen ska utsättas för kränkande behandling. Utbildningen ska utformas på ett sådant sätt att alla elever tillförsäkras en skolmiljö som präglas av trygghet och studiero. (Skollagen 5 kap. 3 §)

8.3 Bilaga 3 – Anmälningsskyldighet

Vid trakasserier och kränkande behandling

Det är viktigt att all personal i verksamheten tar alla signaler om trakasserier och kränkande behandling på allvar och agerar snabbt. Kränkningar upphör inte automatiskt utan brukar i stället öka om de inte aktivt motverkas.

All personal har anmälningsskyldighet att anmäla alla händelser där ett barn/elev upplever sig ha blivit utsatt för trakasserier eller kränkande behandling

Till socialtjänsten

Anmälningsskyldiga är all personal inom verksamheten och den omfattar sådant pedagoger och annan personal får kännedom om i sin yrkesutövning och som föranleder oro över ett barns/elevs situation.

Anmälningsskyldigheten regleras i kap. 14, 1 § socialtjänstlagen och det finns en hänvisning till denna bestämmelse i skollagen kap 29, 13 §.

Syftet med anmälningsskyldigheten är att socialtjänsten på ett så tidigt stadium som möjligt ska få kännedom om barn och ungdomar som behöver hjälp. Skyldigheten omfattar barn under 18 år och avser missförhållanden som antingen är kopplade till barnets/elevens hemmiljö eller dess eget beteende. Det kan handla om misstanke om övergrepp, vanvård eller brister i omsorgen i hemmet eller att barnet/eleven uppvisar ett riskbeteende.

Du hittar anmälningsblanketten till socialtjänsten på kommunens medarbetarportal Navet under Service och i arbetet/Arbetsrutiner och checklistor/Sektor utbildning/Elevhälsa.