

Team Öster

Planen mot diskriminering och kränkande behandling





Förskolan Kristineängs Likabehandlingsplan

Ansvarig för dokumentet: Rektor

Omfattar: Kristineängs förskola

Informationsklass: Öppen

Publicering: Hemsida

Beslutsinstans: förskola

Fastställt: 2024-08-12

Reviderad: 2024-05-24

Gäller från och med: 2024-08-12

Giltighetstid: 1 år

Ersätter: Föregående läsårs plan mot diskriminering och kränkande behandling

Diarienummer:

Innehåll

Ordförklaring	5
Grunduppgifter	7
Verksamhetsformer som omfattas av planen	7
Ansvarig för planen	7
Vår vision.....	7
Planen gäller från	7
Planen gäller till	7
Läsår	7
Inledning	7
Ansvarsfördelning	8
Förankring av planen	8
Utvärdering	9
Beskriv hur fjolårets plan har utvärderats	9
Delaktiga i utvärderingen av fjolårets plan	9
Resultat av utvärderingen av fjolårets plan	9
Insats	10
Årets plan ska utvärderas senast.....	10
Ansvarig för utvärdering av planen	10
Främjande arbete	11
Område som berörs	11
Insats 1	11
Område som berörs	11
Insats 2	12
Område som berörs	12
Diskrimineringsgrunder	12
Kartläggning	13
Områden som berörs i kartläggningen.....	13
Hur barn och vårdnadshavare involveras i kartläggningen.....	13
Hur personalen involveras i kartläggningen	13
Resultat och analys	13
Förebyggande åtgärder	14
Risk för diskriminering eller kränkande behandling som identifierats vid kartläggningen.....	14
Åtgärd för att förebygga risken	14
Insats 1	15
Rutiner för akuta situationer	16
Rutiner för att tidigt upptäcka trakasserier och kränkande behandling.....	16
Personal som barn och vårdnadshavare kan vända sig till	16
Rutin för när barn kränker barn	16

Rutin för när personal kränker barn	16
Arbetsgång om barn eller en barngrupp utsätts för indirekt diskriminering på enheten	17
Rutin för anmälan till huvudmannen	17
Rutin för dokumentation	18

Ordförklaring

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

Kön: man eller kvinna.

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

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

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

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

Ålder: uppnådd levnadslängd.

Funktionsnedsättning: varaktiga fysiska-, psykiska- eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.¹

Kränkande behandling - ett uppträdande som kränker ett barns eller en elevs värdighet, utan att det är diskriminering enligt diskrimineringslagen. Kränkande behandling är ett beteende som är oönskat av den som blir utsatt. Det är barnet eller eleven som upplever sig vara utsatt för kränkande behandling som avgör vad som är oönskat. För att det ska vara fråga om kränkande behandling enligt lagen måste kränkningen vara märkbar och tydlig. Den som kränker någon måste också förstå att uppträdandet upplevs som kränkande.

I många situationer är det uppenbart att ett beteende är kränkande, men om det inte är det så måste barnet eller eleven klargöra för den som kränker att beteendet är ovälkommet. Barnet eller eleven kan också ta hjälp av personalen i verksamheten. Vad som är kränkande behandling måste avgöras i varje enskilt fall.²

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

¹ Diskrimineringsombudsmannen.se

² Skolverket.se

Kränkande särbehandling - gäller vuxna

Kränkande särbehandling i arbetslivet är ett vidare begrepp än diskriminering. Ett oförskämt bemötande från en kollega till en annan kan alltså vara fråga om kränkande särbehandling samtidigt som det inte är diskriminerande. I diskrimineringslagen (2008:567) finns regler om diskriminering.

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

1. **Direkt diskriminering** - vilken avser negativ särbehandling utifrån de sju diskrimineringsgrunderna.
2. **Indirekt diskriminering** - vilken avser neutrala ordningsregler som i praktiken leder till diskriminerande effekter. Ett exempel kan vara att förskolepersonal behandlar alla elever lika och det kan missgynna en elev med en funktionsnedsättning. Det kan föreligga sakliga skäl till ett beteende och då är det inte frågan om indirekt diskriminering, men detta bör förskolan/skolan kunna bevisa.
3. **Trakasserier** - Detta innebär att någon känner sig kränkt och handlingen har koppling till någon av de sju diskrimineringsgrunderna (se ovan).
4. **Sexuella trakasserier** - Sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Förutom kommentarer och ord kan det vara att någon till exempel tafsar eller kastar närgångna blickar. Det kan också handla om ovälkomna komplimanger, inbjudningar och anspelningar. Denna diskrimineringsform är den enda som inte behöver ha en koppling till någon av de sju diskrimineringsgrunderna.
5. **Instruktioner att diskriminera** – Någon med en ledande position ger någon i beroendeställning (t.ex. en anställd) instruktion att diskriminera.
6. **Bristande tillgänglighet** - Bristande tillgänglighet är när en person med funktionsnedsättning inte kan göra något som andra kan göra för att det finns hinder i en verksamhet.

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

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

Grunduppgifter

Verksamhetsformer som omfattas av planen

Förskola

Ansvarig för planen

Rektor

Vår vision

Bildningsförvaltningens vision är "Ett Gott Liv"

Planen gäller från

2024-08-12

Planen gäller till

2025-08-31

Läsår

2024/ 2025

Inledning

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

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

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

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

Ansvarsfördelning

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

Förankring av planen

Likabehandlingsplanen finns att läsa på Oskarshamns kommuns hemsida. Under augusti-september går personalen och rektor tillsammans igenom planen. På föräldramöte och vid introduktionen på förskolan går personalen igenom planen med barn och vårdnadshavare.

Planen förankras hos personalen via rektor och likabehandlingsgruppen vid uppstarten av terminen samt under året genom olika forum som till exempel vid gemensam reflektionstid. På föräldrasamtal samtalar pedagoger, vårdnadshavare och barn om hur barnet trivs på förskolan och om hur tryggt barnet upplever sin vistelse på förskolan. Planen används som utgångspunkt vid värdegrundsarbetet.

Barnens delaktighet

Utifrån barnens mognad har de ett ansvar för att bidra till god arbetsmiljö och till goda relationer med både barn och personal. All personal på vår förskola arbetar aktivt med att vara trygga och tydliga förebilder genom återkommande kompetensutveckling via likabehandlingsgruppen. Personalen jobbar dagligen för att tydliggöra och konkretisera värdegrunden med barnen. Varje termin får ditt barn vara delaktiga i arbetet med att diskutera fram vad som är viktigt för att vara en bra kompis och hur man kan göra varandra glada, men även förklara och vara förebilder i hur man kan lösa konflikter när de uppstår. Att prata om känslor och sätta ord på deras känslor när de ger uttryck för de är också en viktig del i arbetet med normer och värden.

Vårdnadshavarnas delaktighet

Vårdnadshavare kan påverka innehåll i planen mot kränkande behandling och diskriminering genom att framföra synpunkter på enkätsvar under september/oktober, i samtal med rektor samt i den dagliga kontakten med personalen.

Personalens delaktighet

All personal på förskolan har ett stort ansvar för att bidra till en god arbetsmiljö och till goda relationer både med andra i personalen, barn samt deras vårdnadshavare. All personal ska ta del av planen mot kränkande behandling och diskriminering och arbeta utifrån den. All personal har ett ansvar för att utveckling sker kring det främjande, förebyggande och åtgärdande arbetet på förskolan. Personalen är med och sätter upp mål för arbetet utifrån var vi är i verksamheten. De genomför de uppsatta målen och slutligen utvärderar och analyserar hur vi går vidare. Detta arbete sker tillsammans med rektor i likabehandlingsgruppen

Utvärdering

Beskriv hur fjolårets plan har utvärderats

Genom observationer i den dagliga verksamheten, inventering av dokumentation, samtal under föräldramöte, på utvecklingssamtal. Genom den pedagogiska dokumentationen och värdegrundssamtal i gemensam reflektion som sker kontinuerligt får pedagogerna möjlighet att uppmärksamma hur trygghet och trivsel upplevs. Därefter utvärderar varje arbetslag i sitt systematiska kvalitetsarbete. Efter sammanställning och utvärdering, samlas representanter från förskolan för att analysera utvärderingen och enas om främjande och förebyggande insatser inför årets plan.

Delaktiga i utvärderingen av fjolårets plan

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

Resultat av utvärderingen av fjolårets plan



Kartläggning har genomförts på alla avdelningar och det har resulterat i olika anpassningar för att öka tryggheten på förskolan som till exempel att undvika situationer där barn kan bli kränkta. Kartläggningen genom att markera på en karta med olika färgkoder var, när, hur tillbud, olycksfall och kränkningar sker, behöver förankras ytterligare. Anpassningar utifrån kartläggningen behöver synliggöras från varje avdelning i det systematiska kvalitetsarbetet och återkopplingen till vårdnadshavarna kan stärkas.

Dialogerna kring att dela in gården i olika zoner där det finns en tydlig ansvarsfördelning mellan pedagogerna behöver fortsätta på våra förskolor

För att identifiera och motverka inköp som kan begränsa barnens lärande och utveckling fortsätter vi granska våra inköp. Dialogerna som uppstår vid träffarna blir ett kollegialt

lärande för att få syn på sina egna föreställningar, vi behöver lägga in träffarna i kalendarier för att ge möjlighet för pedagogerna att förbereda inköpen.

Vi fortsätter att arbeta och synliggöra våldspyramiden för personalen och diskutera dilemmafrågor kopplade till kränkningar. Syftet med likabehandlingsgruppen behöver förankras ytterligare på våra förskolor samtidigt som en tydlig planering för läsårets likabehandlingsarbete läggs in i kalendarier. Det blir lättare att strukturera arbetet och att det blir en naturlig del av det dagliga arbetet på förskolan.

Insats

Alla barn ska få det stöd de har rätt till.

Utvärdering: BHT är genomfört enligt rutin och vi har haft tätare uppföljningar vid särskilda anpassningar. Att dela barnen i mindre grupper gynnar barnen, det ökar tryggheten och barnen har möjlighet att bli mer självständiga. Barnen härmar och imiterar när vuxna modellerar, påverkar barnen. Vuxna som är närvarande i leken ger möjlighet att ge barnen det stöd de behöver. För att förbättra återkopplingen och säkerställa att insatserna har önskad effekt är det viktigt att implementera en strukturerad och systematisk utvärderingsprocess.

Insats

Alla barn, personal och vårdnadshavare ska känna sig respekterade, inkluderade och att deras röst är lika mycket värd. **Utvärdering:** Vi har arbetat med att hitta fungerande strategier för kommunikation och arbetat med våra överenskommelser blir en viktig process framåt.

Insats: Genom att vi vuxna är lyhörda för barnens behov och agerar genom att vara goda förebilder i värdegrundsarbetet främjar det positiva sociala interaktioner med alla barn.

Utvärdering: Rutiner vid de olika övergångarna behöver ses över för att öka det förebyggande arbetet för att främja positiva sociala interaktioner. Olika material har använts i värdegrundsarbetet till exempel "Djuren på djuris"

Årets plan ska utvärderas senast

2025-06-30

Ansvarig för utvärdering av planen

Rektor, förskollärare och arbetslag

Främjande arbete

Främjande handlar om att identifiera och stärka positiva förutsättningar för likabehandling i verksamheten. Arbetet utgår från förskolans 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 miljö där barn känner sig trygga och utvecklas.

All personal som arbetar på förskolan ska vara goda förebilder och ha ett förhållningssätt som överensstämmer med värdegrunden. De vuxna arbetar aktivt i alla vardagssituationer med att vara medvetna om sitt eget beteende och agerande. Vårt främjande arbete syftar till att förstärka respekten för allas lika värde.

Arbetet med att främja lika rättigheter och möjligheter riktar sig till alla barn och ska genomföras utan att det föranleds av något särskilt problem.

All personal har fått kompetensutveckling i att arbeta med flerspråkighet och interkulturellt förhållningssätt.

Område som berörs

Insats 1

Nolltolerans mot kränkningar

Psykisk kränkning: Alla barn ska utveckla förmåga till att visa empati och respekt för andra, samt ge redskap för att lösa konflikter. Personalen ska vara goda förebilder. Observationer i barngruppen, reflektioner i arbetslag och i samtal med barnen.

Verbal kränkning: Vi ska tilltala varandra på ett respektfullt sätt. Observationer i barngruppen, diskussioner i arbetslag och i samtal med barnen.

Fysisk kränkning: Inget barn eller vuxen ska använda fysiskt våld mot någon annan. Observationer i barngrupp, reflektioner i arbetslag och i samtal med barnen

Enligt förskolan läroplan ska förskolan ska ge varje barn förutsättningar att utveckla

öppenhet, respekt, solidaritet och ansvarstagande,

- förmåga att ta hänsyn till och leva sig in i andra människors situation samt vilja att hjälpa andra,

- förmåga att upptäcka, reflektera över och ta ställning till etiska dilemman och livsfrågor i vardagen,

Område som berörs

Kränkande behandling

Uppföljning: Likabehandlingsgruppen, två-fyra gånger/läsår

Ansvarig för insatsen: All personal på förskolan.

Datum när insatsen ska vara klar: 2025-06-30

Insats 2

Alla barn, personal och vårdnadshavare ska känna sig respekterade, inkluderade och att deras röst är lika mycket värd.

Område som berörs

Kön, Könsidentitet eller könsuttryck, Etnisk tillhörighet, Religion eller annan trosuppfattning, Funktionsnedsättning, Sexuell läggning och Ålder

Uppföljning: Likabehandlingsgruppen två-fyra gånger/läsår

Ansvarig för insatsen: All personal på förskolan

Datum när insatsen ska vara klar: 2025-06-30

Diskrimineringsgrunder

Kön: Alla ska ges lika möjligheter oavsett kön. Observationer i barngrupp, diskussioner i arbetslag och med barnen. Vi arbetar aktivt med att granska våra inköp för att identifiera och motverka de könsmonster som kan begränsa barnens lärande och utveckling.

Etnisk tillhörighet: Alla barn ska ha möjlighet att känna stolthet över sig själva och sin etniska tillhörighet, mångfald är en tillgång. Vi ska föra en kontinuerlig diskussion i hela arbetslaget. Observera och dokumentera för att lära tillsammans, barn och personal.

Religion eller annan trosuppfattning: Vi ska visa respekt, ha ett interkulturellt förhållningssätt. Vi kommer att arbeta med traditioner och kultur utifrån interkulturellt förhållningssätt och läroplanens uppdrag.

Sexuell läggning: Vi ska synliggöra och bejaka olika familjekonstellationer med hjälp av olika barnlitteratur.

Funktionsnedsättning: Vår verksamhet är tillgänglig för alla. Vid behov anpassar vi verksamheten och miljön.

Könsidentitet eller könsuttryck: Vi ska visa respekt och bemöta enskilda behov och önskemål gällande den enskilda familjen.

Ålder: Vi ska skapa förutsättningar för barnen att utveckla sina förmågor och intressen med utgångspunkt i deras mognad, utveckling och förutsättningar. Följs upp genom diskussioner, observationer, dokumentationer och reflektioner.

Kartläggning

För att få vetskap om det finns diskriminering, trakasserier och/ eller kränkande behandling på förskolan och i så fall var, när och hur genomför förskolan en kartläggning. Barn, personal och vårdnadshavare deltar på olika sätt; till exempel genom enkät, observationer och dokumentationer, dialoger i barngruppen, trygghetsvandringar samt vid utvecklingssamtalen och i den dagliga föräldrakontakten får vi ett underlag. Utifrån detta kan vi sätta in relevanta åtgärder i det förebyggande arbetet på förskolan.

Kartläggningen pågår under hela läsåret. I kartläggningen bör också ingå att ha ett kritiskt och medvetet förhållningssätt så att strukturer eller värderingar som bidrar till diskriminering eller kränkande behandling motverkas.

Områden som berörs i kartläggningen

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

Hur barn och vårdnadshavare involveras i kartläggningen

Trygghetsenkät genomförs med barn samt vårdnadshavare, samtal kring barnets upplevelser på förskolan sker dagligen samt vid uppföljningssamtal och utvecklingssamtal.

Hur personalen involveras i kartläggningen

Personalen har arbetat fram olika arbetsmetoder (till exempel dilemman) och handlingsplaner i olika forum, exempelvis arbetsplatsträffar och veckokonferens utifrån till exempel trivselenkäter och andra observationer och analyser.

Resultat och analys

Det främjande och förebyggande arbetet följs upp fortlöpande i det systematiska kvalitetsarbetet under rubriken Normer och värden. Likabehandlingsgruppen består av personal från Team Östers förskolor som träffas kontinuerligt för att diskutera främjande och förebyggande arbete. Vi ser att det kan hjälpa oss att få ökad kunskap och en samlad bild över vilka insatser som blir viktiga i vårt arbete på förskolan.

Förebyggande åtgärder

Risk för diskriminering eller kränkande behandling som identifierats vid kartläggningen

Kartläggningsmetod: Tillbud, olycksfall, kränkningar (var? när? och hur?) Tydliggörs med hjälp av en karta över förskolans byggnad/ utemiljö där man markerar plats med olika färgkoder beroende på orsak.

Det finns en risk för att barnen utsätts för diskriminering eller kränkande behandling när pedagoger inte är närvarande.

Åtgärd för att förebygga risken

Rutin och handlingsplan för barnsäkerhet är upprättad och är känd bland all personal. Alla avdelningar/ hemvister dokumenterar var tillbud, olycksfall och kränkningar sker genom att markera det på en karta utifrån olika färger som talar om vilken typ av olycka eller tillbud som uppstått. Följs upp två gånger/läsår för att säkerställa närvarande personal i barnens miljöer.

Uppföljning: Barnskydds rond 1 gång/mån (vk)

Ansvarig för insatsen: All personal på förskolan

Datum när insatsen ska vara klar: 2025-06-30

Risk för diskriminering eller kränkande behandling som identifierats vid kartläggningen

Insats 1

Alla avdelningar genomför kartläggning genom exempelvis barnintervjuer, observationer eller annan kartläggning för att identifiera om det finns problem på förskolan som är kopplade till någon av diskrimineringsgrunderna, kränkande behandling eller sexuella trakasserier.

Avdelningarnas insatser finns i det systematiska kvalitetsarbetet och kan följas under normer och värden.

Uppföljning: Två gånger per år, september/oktober och april/maj

Ansvarig för insatsen: Personalen genomför en kartläggning och analyserar resultatet och formulerar aktuella åtgärder. Uppföljning i april/maj.

Datum när insatsen ska vara klar: 2025-06-30

Rutiner för akuta situationer

Rutiner för att tidigt upptäcka trakasserier och kränkande behandling

Vid ute- och innevistelse finns det alltid personal som har så god uppsikt som möjligt över alla platser där barnen befinner sig. Personalen frågar kring trygghet och diskriminering under utvecklingssamtalen. Personal, barn och föräldrar är insatta och delaktiga i verksamhetens arbete gentemot diskriminering och kränkning. Personalen har god kunskap om förskolans handlingsplaner.

Personal som barn och vårdnadshavare kan vända sig till

Barn och vårdnadshavare kan vända sig till vilken förskolepersonal som helst vid förskolan, men de rekommenderas att ta en kontakt med den personal som arbetar på barnets avdelning. Alternativt kan barn och vårdnadshavare vända sig till rektor.

Rutin för när barn kränker barn

Signaler om ett barn upplever sig illa behandlad av andra barn tas på allvar, och vi följer följande rutiner:

- Samtala med de berörda barnen.
- Vårdnadshavarna informeras om händelsen.
- Utredning genomförs.
- Rektor ansvarar för att en händelserapport skrivs.
- Personalen på avdelningen och rektor diskuterar och bestämmer åtgärder.
- Vi följer upp åtgärderna enligt den tidsplan som bestämts.
- Ansvarspedagog och rektor ansvarar för att dokumentation görs.
- Vårdnadshavare informeras om vad utredningen kommer fram till och när ärendet avslutas
- Om kränkningen är av allvarigare art, inte upphör och förskolans personal misstänker att andra problem föreligger, ska en anmälan till socialtjänsten göras enligt socialtjänstlagen 14 kap.1 §.

Rutin för när personal kränker barn

Signaler om att ett barn upplever sig illa behandlad av personal tas på allvar, och vi följer följande rutiner:

- Rektor kontaktas omedelbart om signal framkommer om att barn upplever sig illa behandlad av personal.

- Den som hört/sett, tar upp det med personen i fråga. Var rak genom att reagera och säga till om en kollega/annan vuxen betar sig kränkande mot ett barn.
- Rektor genomför utredning och dokumenterar
- Uppföljningssamtal med alla inblandade hålls efter ca 2-3 veckor med syfte att säkerställa att kränkningarna har upphört.
- Relevanta åtgärder sätts in för att säkerställa att kränkning inte återupprättas. Detta är viktigt eftersom barnet som upplever sig kränkt är i en ytterst utsatt situation då barnet är i beroendeställning till den vuxne. Exempel på sådana åtgärder kan vara att dela på barnet och den vuxne genom att placera dem i olika grupper. I allvarligare fall, om den vuxne missköter sitt ansvar, kan det handla om disciplinåtgärd i form av skriftlig varning alternativt omplacering.

Arbetsgång om barn eller en barngrupp utsätts för indirekt diskriminering på enheten

Om ett barn, vårdnadshavare eller någon av skolans personal upplever att ett barn eller en barngrupp indirekt diskrimineras på grund av att förskolan tillämpar en bestämmelse som verkar vara neutral men som i praktiken missgynnar ett barn eller barngrupp utifrån någon av de sju diskrimineringsgrunderna skall rektor omedelbart informeras.

- Rektor träffar barnet eller barngruppen som känner sig diskriminerade på förskolan och startar en dialog om den upplevda diskrimineringen.
- Barnets/barnens vårdnadshavare kontaktas och informeras om mötet och det som framkommit och beskriver den tänkta arbetsgången.
- Rektor tillsammans med förskolepersonal analyserar den upplevda händelsen och diskuterar möjliga lösningar, samtalen dokumenteras.
- Rektor samtalar nu med barnet eller den barngrupp som känner sig diskriminerade. Samtalet fokuseras på möjliga lösningar och målsättningen med mötet är att hitta lösningar som är bestående och förhindra liknande händelser i framtiden.
- Rektor beslutar efter utredning och samtal med berörda att vidta åtgärder som det finns behov av med syfte att få stopp på diskrimineringen.

Rutin för anmälan till huvudmannen

När man misstänker att ett barn kränkts ska den som fått kännedom om detta informera rektor och denna ska i sin tur underrätta huvudmannen. Huvudmannen är ansvarig för att ärendet utreds skyndsamt. Förloppet beskrivs nedan (gäller även andra skolformer).

1. Lärare, förskollärare eller annan personal (gäller alla förvaltningar) som får kännedom om att ett barn eller en elev utsatts för eller anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten, ska omedelbart anmäla detta till rektor och huvudman. En anmälan kan även komma från föräldrar och vårdnadshavare.
2. Anmälan till rektor och huvudman sker genom en digital anmälan via ”Anmälan kränkande behandling”. Verksamhetschefen, som enligt punkt 4:4 i bildningsnämndens delegationsordning företräder huvudmannen, får information direkt när anmälan är upprättad via mejl från systemet.

3. Rektorn får två val, antingen ska händelsen snabbutredas eller ska en grundligare utredning göras.

- Rektor beslutar att en snabbutredning görs. Ibland kan en enkel utredning av skolans medarbetare vara tillräckligt när det framgår att händelsen är bagatellartad, enligt proposition 2005/2006:38 s.141³. När rektor bedömer händelsen som bagatellartad och det inte finns fler händelser som berör samma barn/elev avslutas ärendet. Huvudmannen godkänner utredningen och utredningen bedöms då avklarad. Dokumentationen sparas i 6 år innan den överlämnas till kommunens arkivmyndighet, Sydarkivera, för arkivering.
 - Rektor beslutar att ärendet ska utredas. Rektor ger den personal som ska utreda händelsen i uppdrag att biträda rektor i ärendet. Rektor informerar verksamhetschefen löpande om händelseutvecklingen i ärendet fram tills dess att ärendet avslutas. När ärendet är utrett godkänner rektorn utredningen. Verksamhetschefen godkänner å huvudmannens vägnar utredningen som då bedöms avklarad.
4. Vid presidieberedningar informeras bildningsnämnden löpande om anmäld utsatthet. Till nämndens sammanträden anmäls antal ärenden i Draftit.
5. Rektor informerar verksamhetschefen löpande om händelseutvecklingen i ärendet fram tills dess att ärendet avslutas.

Rutin för dokumentation

Dokumentation görs i Draftit, där även instruktion för dokumentation finns.

³ Det är dock viktigt att vara försiktig så att skolan inte utan vidare ”bagatelliserar” barnets/elevens upplevelse