

# Plan mot kränkande behandling

## för

### Hols förskola 2018-2019, avdelningarna Bamse, Ekorren och Haren.

*Alla människor har lika värde och var och en ska respekteras för den hon är.  
I vår förskola ska alla barn och vuxna respektera andra människors värde.*

## Uppdraget

Vårt uppdrag är:

Att främja barns lika rättigheter.

Att motverka trakasserier och diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning och funktionshinder.

Att motverka annan kränkande behandling.

## Definition

### **Diskriminering**

Ett uppträdande som innebär att en person eller grupp av personer negativt särbehandlas eller behandlas på särskilt vis enbart eller huvudsakligen på grund av grupptillhörighet eller andra personliga egenskaper.

De sju diskrimineringsgrunderna är: Kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder.

### **Trakasserier**

Ett uppträdande som definieras som ovälkommet, oönskat och ensidigt antingen fysiskt eller språkligt beteende, vars följder alltid är negativa för den som blivit utsatt.

### **Annan kränkande behandling**

Ett uppträdande som, utan att vara trakasserier eller diskriminering, kränker ett barns värdighet, såsom t.ex. mobbning.

## Delaktighet och inflytande

Barn skall delta i framtagandet av planen på förskolan utifrån sin ålder och förutsättningar. Personalen genom APT. Föräldrar görs delaktiga genom föräldramöte eller enhetsråd.

## Utvärdering

Planen skall var ett levande verktyg. Den skall årligen följas upp i samband med utvärderingar i juni och augusti.

### Beskrivning av arbetet under föregående år samt utvärdering av förra årets plan

Mycket av arbetet handlar om att hitta bra rutiner i vardagssituationer. Förskolan strävar efter att organisera sitt arbete så att de vuxna närvarar där barnen leker både inomhus och utomhus. Personalen på förskolan är uppmärksamma och hjälper till att lösa konflikter där de uppstår. För att skapa trygghet styr personalen hur barnen sitter vid måltid och samling. Då barnen delas in grupper för olika aktiviteter finns personalen med och organiserar för att man ska lära känna olika kamrater. Tecken som stöd samt bilder är till bra hjälp för barn som kanske inte kommit så långt i sin språkutveckling, att uttrycka vad de vill.

### Så här såg riskfaktorerna ut för Hols förskola:

I kolumnen Uppföljning och analys står kommentarer från den utvärdering som gjordes i juni.

Risikfaktor 2017-2018	Åtgärd	Uppföljning och analys
Undanskymda platser både inne och ute. t. ex Planket vid Bamse Förråd, kullen, eken vid Ekorren och Haren, dockvrå, mysrum och kudrum.	Pedagoger cirkulerar där barnen är så att det finns vuxennärvaro. Ha öppna dörrar mellan rummen inomhus samt att rullgardiner på dörrar är uppdragna.	På Bamse har kiosken i dockvrån tagits bort. Soffa på Bamse står mot vägg istället för mitt på golvet. På Haren/Ekorren finns numera inga gardiner/rullgardiner för glasdörrar.
Verbala kränkningar samt spottningar.	Jobba med att barnen förstår att att vissa ord samt handlingar gör andra ledsna. Alla är olika.	Dagens ”stjärna” – bra ord om varandra.
Toakön	Förhållningssätt och närvaro.	Fungerar bra med målat sträck på golvet. Seriefigurer från Bamses värld på väntplatser. Kan ta var sin.
Utåtagerande barn.	Arbeta med organisationen för att på bästa sätt ge stöd till barn i behov av stöd. Stöd till arbetslag av specialpedagog. Utökning av grundresurs/avdelning om möjligt.	Kan vara bra att ha schemalagda ansvarsbyten för resurspersonalen.

### Analys

Vi har bra rutiner som ger trygghet i verksamheten. Vi konstaterar att arbetet mot kränkningar är ständigt pågående och förutsätter tid för samtal och reflektion pedagoger emellan men även i samtal med barnen. För att skapa ytterligare trygghet hjälps vi åt över avdelningarna, cirkulerar och är mer närvarande bland barnen.Handledning av specialpedagog har skett kontinuerligt under läsåret.

### Mål för arbetet mot kränkande behandling

Förskolan skall främja förståelse för andra människor och förmåga till inlevelse.

Omsorg om den enskildes välbefinnande och utveckling skall prägla verksamheten. Ingen skall i förskolan utsättas för mobbning. Tendenser till trakasserier skall aktivt bekämpas. Främlingsfientlighet och intolerans måste bemötas med kunskap, öppen diskussion och aktiva insatser.

## Främjande arbete

Arbetet med att främja lika rättigheter och möjligheter för alla, skall genomföras utan att det föranleds av något särskilt problem.

Det främjande arbetet ska omfatta de sju diskrimineringsgrunderna.

Förskolan ska vara en plats där alla känner sig respekterade.

Personal ska medverka till att utveckla barnens och elevernas känsla för samhörighet, solidaritet och ansvar för människor även utanför den närmaste gruppen.

Personalen ska analysera vad som står för trygghet, jämlikhet, jämställdhet och rättvisa för barn och elever genom att beskriva hur den egna verksamheten ska vara för att upplevas som en plats där alla respekteras.

Ansvariga för det främjande arbetet är personalen och förskolechef.

## Exempel på främjande arbete

- Nolltolerans mot kränkande behandling från alla vuxna alltid!  
Ansvarig: Alla vuxna som verkar inom våra verksamheter
- Personal, föräldrar och barn skall vara väl insatt i likabehandlingsplanen.  
Planen anslås på avdelningen och läggs ut på hemsidan.  
Ansvarig: Förskolechef
- Konflikter skall lösas på plats och skyndsamt.  
Ansvarig: All personal
- Arbete med skyddsfaktorer, såsom hög känsla av sammanhang, goda kamratrelationer, hög trivsel, nära relationer till vuxna. EQ- arbete.
- Yrkesetiska principer för förskollärare och lärare – samtal kring innebörden.  
Ansvarig: Förskolechef
- Uppmärksamhet på vuxnas kränkningar, samtal i personalgruppen.  
Ansvarig: Förskolechef
- Uppmärksammar och motverkar kränkande språkbruk.  
Ansvarig: All personal
- Vuxnas närvaro.

## Förebyggande arbete

Det förebyggande arbetet syftar till att avvärja risker för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling och omfattar endast områden som i en kartläggning av verksamheten identifieras som riskfaktorer.

Omsorg om den enskildes välbefinnande och utveckling skall prägla verksamheten. Tendenser till trakasserier skall aktivt bekämpas. Främlingsfientlighet och intolerans måste bemötas med kunskap, öppen diskussion och aktiva insatser.

## Nulägesbeskrivning och kartläggning

Följande riskfaktorer har kommit fram utifrån kartläggning samt utvärdering av förra årets plan:

Risikfaktor 2018-2019	Åtgärd	Uppföljning och analys
Undanskymda platser både inne och ute.	Pedagoger cirkulerar där barnen är så att det finns vuxennärvaro. Ha öppna dörrar mellan rummen inomhus samt att rullgardiner på dörrar är uppdagna.	Utvärderas hösttermin och vårtermin.
Verbala kränkningar samt spottningar.	Jobba med att barnen förstår att vissa ord samt handlingar gör andra ledsna. Alla är olika.	Utvärderas hösttermin och vårtermin.
Toakön	Förhållningssätt och närvaro.	Utvärderas hösttermin och vårtermin.
Utåtagerande barn.	Arbeta med organisationen för att på bästa sätt ge stöd till barn i behov av stöd. Stöd till arbetslag av specialpedagog. Utökning av grundresurs/avdelning om möjligt.	Utvärderas hösttermin och vårtermin.

### Rutiner vid åtgärdande arbete

Goda rutiner krävs i det åtgärdande arbetet för att upptäcka, utreda och åtgärda diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling. Åtgärdande arbete skall påbörjas genast när det kommit signaler om att ett barn/elev känner sig diskriminerad, trakasserad eller kränkt, samt innebär att verksamheten måste vidta åtgärder som dokumenteras och utvärderas för att förhindra att kränkningarna upprepas.

### Åtgärder vid kränkande behandling barn-barn

#### Enligt skollagen 6 kap 10§

- Vid indikation på att kränkning skett skall alltid ansvarig förskollärare eller annan ansvarig personal kontaktas. Utredningsskyldigheten gäller inte bara när det drabbade barnet eller barnets föräldrar informerar förskolan. Förskolan måste även agera när informationen kommer från andra barns, när anmälan sker anonymt eller om någon av förskolans personal blir vittne till en situation som skulle kunna vara kränkande för ett barn.

Ansvarig: All personal

- Förskolechef skall, vid fall av kränkande behandling, alltid informeras.

Ansvarig: All personal

- Förskolechef anmäler kränkningen till huvudman

Ansvarig: förskolechef

- Samtal snarast med den kränkte och andra för att få en bild av vad som hänt.

Ansvarig: Berörd personal

- Samtal med den eller de som kränkt samt indirekt inblandade. Alla parter behöver höras var för sig.

Ansvarig: Berörd personal

- Orsakerna till händelsen bör allsidigt belysas.

Ansvarig: Berörd personal

- Kontakt tas med hemmen för information om vad som hänt samt vilka åtgärder som vidtagits.

Ansvarig: Berörd personal

- Förskolan förvisar sig om att kränkningen upphör.

Ansvarig: All personal. Förskolechef ytterst ansvarig

- Regelbunden uppföljning under den närmaste tiden samt stöttning av den kränkte. Även den som kränkt, behöver stöd och hjälp.

Ansvarig: Berörd personal

- Alla åtgärder skall dokumenteras. Se kommunens mall för dokumentation.

Ansvarig: All personal

## Åtgärder vid kränkande behandling vuxen-barn

- Vid indikation på att kränkning skett skall alltid rektor kontaktas.

Ansvarig: All personal

- Samtal omgående med den kränkte och andra för att få en bild av vad som hänt.

Ansvarig: Förskolechef

- Samtal med den eller de som kränkt samt indirekt inblandade.

Ansvarig: Förskolechef

- Kontakt tas med hemmen för information om vad som hänt samt vilka åtgärder som vidtagits.

Ansvarig: Förskolechef

- Om kränkningarna bedöms vara av allvarlig natur skall mer formella åtgärder tillgripas. Förskolechef anmäler ärendet till verksamhetschefen och personalchefen. Berörd person informeras om anmälan.

Ansvarig: Förskolechef

- Förskolechef och verksamhetschef/personalchef träffar berörd anklagad som erbjuds möjlighet att ta med facklig representant. Om inte den anklagade är fackligt ansluten, kan denne ta med någon annan person.

Ansvarig: Verksamhetschef

- Åtgärder som, vad gäller anställda, kan komma ifråga till följd av en formell anmälan utgörs av:

- Förflyttning inom anställningsavtalet
- Disciplinpåföljd i form av skriftlig varning (AB 05 § 11)
- Avstängning (AB 05 § 10 - 11 §)
- Omplacering eller uppsägning (LAS 7 §, AB §§ 33-34)
- Avskedande (LAS 18 §)

Ansvarig: Verksamhetschef

## Utvärdering

Planen skall vara ett levande verktyg.  
Den utvärderas i juni, en ny plan skrivs under höstterminen.

Vårgårda 180917  
Stina Ekdahl  
Förskolechef