



# ***Plan mot kränkande behandling***

*Läsåret 20-21  
Asklanda förskola*

## Innehållsförteckning

<b>1</b>	<b>Uppdraget.....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Definition .....</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>Utvärdering.....</b>	<b>4</b>
<b>4</b>	<b>Analys .....</b>	<b>4</b>
<b>5</b>	<b>Mål för arbetet mot kränkande behandling .....</b>	<b>4</b>
<b>6</b>	<b>Förebyggande arbete .....</b>	<b>5</b>
<b>7</b>	<b>Rutiner vid åtgärdande arbete.....</b>	<b>6</b>
<b>8</b>	<b>Åtgärder vid kränkande behandling barn-barn .....</b>	<b>6</b>
<b>9</b>	<b>Åtgärder vid kränkande behandling vuxen-barn.....</b>	<b>7</b>
<b>10</b>	<b>En jämställd förskola .....</b>	<b>8</b>
<b>11</b>	<b>Utvärdering och uppföljning .....</b>	<b>8</b>

## **Plan mot kränkande behandling för Asklanda förskola 2020-2021**

På vår förskola ska alla barn bli sedda och känna sig trygga. På vår förskola ska alla känna sig respekterade för den de är. På vår förskola ska inget barn bli diskriminerat, trakasserat eller utsatt för kränkande behandling.

### **1 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.

### **2 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/enhetsråd.

### **3 Utvärdering**

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

I den dagliga kommunikationen mellan vårdnadshavare/barn och pedagoger inhämtas underlag kring ev. kränkning på förskolan. Ett förebyggande arbete pågår och har gett goda resultat där man arbetar aktivt med att fokusera på hur man är mot varandra. Vid utvärdering genom föräldraenkät framkom att trygghet och trivsel har en hög positiv värdering på förskolan. 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 i 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.

### **4 Analys**

Vi konstaterar att arbetet mot kränkningar är ständigt pågående och förutsätter tid för samtal och reflektion pedagoger emellan men även i samtal med barnen. Personalen behöver vara närvarande vid alla platser i verksamheten. Ny utegård för de yngre åldrarna har färdigställts under våren och tas i bruk vid höststart 2020 vilket innebär en större möjlighet att ge barnen mer utrymme i uteleken och att åldersgrupper kan särskiljas vissa tillfällen. Därmed minskar tidigare risk för de yngre åldrarna med riskabla platser som t.ex. rutschbanan.

### **5 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: Rektor
- 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. Ansvarig: All personal
- • Yrkesetiska principer för förskollärare och lärare – samtal kring innebörden. Ansvarig: Rektor
- Uppmärksamhet på vuxnas kränkningar, samtal i personalgruppen. Ansvarig: Rektor
- Uppmärksamma och motverka kränkande språkbruk.  
Ansvarig: All personal
- Vuxnas närvaro. Ansvarig: All personal.

## 6 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:

- Risk vid insyn från fönster till skötrum på Askhagen.
- Risk vid insyn från tamburen till skötrum på Askhagen.
- Barn som klättrar över grind.
- Barn som öppnar grind och springer ut när vårdnadshavare kommer.
- Kojan uppe i rutschkanan kommer vuxna inte åt och barn kan gömma sig där.
- Risk för stor stressnivå när den ordinarie personalen är frånvarande, med eller utan vikarier.
- Bakom och mellan förrådet på Asklyckans gård är sikten skymd.
- Smårum inne på de olika avdelningarna ger en risk att barn inte blir sedda.

## 7 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.

## 8 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

Rektor skall, vid fall av kränkande behandling, alltid informeras.  
Ansvarig: All personal

- Rektor anmäler kränkningen till huvudman. Ansvarig: Rektor
- 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 förvissas sig om att kränkningen upphör. Ansvarig: All personal.
- 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.

## **9 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: Rektor.
- Samtal med den eller de som kränkt samt indirekt inblandade. Ansvarig: Rektor.
- Kontakt tas med hemmen för information om vad som hänt samt vilka åtgärder som vidtagits. Ansvarig: Rektor.
- Om kränkningarna bedöms vara av allvarlig natur skall mer formella åtgärder tillgripas. Rektor anmäler ärendet till verksamhetschefen och personalchefen. Berörd person informeras om anmälan. Ansvarig: Rektor.
- Rektor 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

## 10 En jämställd förskola

Jämställdhetsuppdraget som förskolor och huvudmän har att förhålla sig till formuleras i gällande skollag och läroplan och beskrivs i relation till förskolans uppdrag om att främja demokratiska förhållnings-sätt.

Beträffande jämställdhet som en del i den värdegrund som förskolan ska arbeta efter anger skollagen: "Utbildningen ska utformas i överensstämmelse med grundläggande demokratiska värderingar och de mänskliga rättigheterna som människolivets okränkbarhet, individens frihet och integritet, alla människors lika värde, jämställdhet samt solidaritet mellan människor". Vidare kan man i skollagen läsa "Var och en som verkar inom utbildningen ska främja de mänskliga rättigheterna och aktivt motverka alla former av kränkande behandling." (1 kap. 5 § 1 o 2 stycket Skollagen, 2010:800)

Läroplanen för förskolan anger att: "Alla som verkar i förskolan ska hävda de grundläggande värden som anges i denna läroplan och klart ta avstånd från det som strider mot dessa värden. Vuxnas sätt att bemöta flickor och pojkar liksom de krav och förväntningar som ställs på dem bidrar till att forma flickors och pojkars uppfattning om vad som är kvinnligt och manligt. Förskolan ska motverka traditionella könsmonster och könsroller. Flickor och pojkar ska i förskolan ha samma möjligheter att pröva och utveckla förmågor och intressen utan begränsningar utifrån stereotypa könsroller. (Lpfö 98/2016, s. 5)

## 11 Utvärdering och uppföljning

Uppföljning sker kontinuerligt och utvärdering i juni varje år.

### Åtgärd Uppföljning och analys av läsåret 19/20:

- Insynsskydd ska bytas ut och sättas över större yta på fönstren i skötrummet.
- Draperi har satts upp och används dagligen när barn är i rummet vid toalett- och blöjbestyr.
- Samtala med både barn och vårdnadshavare vid händelse att barn klättrar över staketet eller öppna grinden och upplysa om riskerna att lämna förskolans gård (t.ex. trafiken på den intilliggande parkeringen).
- Vid rutschbanan har personalen extra tillsyn och en bräda har satts upp för att inte de små barnen ska komma upp.
- Personalen diskuterar innehåll i dokumentet för hög arbetsbelastning och ser över prioriteringsordningen. Arbetslag



och skolledning för dialog om återhämtningsmöjligheter vid hög arbetsbelastning.

- Personalen har extra tillsyn runt förråden på gården och i de små rummen inomhus.

Utvärdering Planen skall vara ett levande verktyg. Den utvärderas i juni, revideras och tas beslut om under första delen av höstterminen.

*Vårgårda 201019*

*Maria Ekström, rektor Asklanda förskola*

[maria.ekstrom@vargarda.se](mailto:maria.ekstrom@vargarda.se), tel: 0322 600 612