

Likabehandlings- plan

Plan mot diskriminering och kränkande
behandling

Bie 2023–2024



Likabehandlingsplan

Bies plan mot diskriminering och kränkande behandling

Verksamhetsformer som omfattas av planen

Förskola

Läsår

2023–2024

Utvärderas: maj 2024

Innehåll

Förebyggande/Främjande arbete	5
Sex former av diskriminering	5
Riktlinjer mot trakasserier och sexuella trakasserier	5
Förbud mot repressalier	5
Grunduppgifter	6
Verksamhetsformer som omfattas av planen	6
Ansvariga för planen	6
Planen gäller från	6
Planen gäller till	6
Övergripande policy	6
Barnens delaktighet	6
Personalens delaktighet	6
Vårdnadshavares delaktighet	7
Förankring av planen	7
Utvärdering	7
Beskriv hur innevarande läsårs plan har utvärderats	7
Delaktiga i utvärderingen av innevarande läsårs plan	7

Resultat av utvärderingen av planen för 2022–2023 8

Mål för 2023–2024 11

Uppföljning	11
Utvärdering	11
Beskriv hur årets plan ska utvärderas	11
Ansvarig för att årets plan utvärderas	11
Resultat av utvärderingen i maj 2023 - 2024	11

Del 1. Främjande och förebyggande insatser 12

Åtgärda	12
.....	12
Mot diskriminering	12
Mot trakasserier/kränkningar	12
Mot sexuella trakasserier	12
Utvärdering av främjande och förebyggande insatser under läsåret 2023–2024	12
Undersöka	12
Kartläggningsmetoder:	12
Dokumentation	13
Utvärdering av kartläggningsmetoder och dokumentation under 23/24	13
Analysera	13
Så här gör vi analyser	13
Utvärdering av analysen under 2023–2024	13
Uppfölja och utvärdera	14
Uppföljning	14
Utvärdering	14

DEL 2. Bies handlingsplan mot diskriminering och trakasserier 15

Rutiner för att tidigt upptäcka trakasserier och kränkande behandling	15
Skolans/fritidshemmets åtgärder vid trakasserier och sexuella trakasserier	15

Hur ska barnet/eleven göra om hen känner sig trakasserad eller kränkt?.....	15
Hur ska personalen göra när den upptäcker trakasserier eller kränkningar?.....	16
Rutiner för att utreda och åtgärda när elev kränks av personal eller annan vuxen	16
Rutiner för uppföljning.....	16
Rutiner för dokumentation.....	17
Personal som elever och vårdnadshavare kan vända sig till:.....	17
Ansvarsförhållande.....	17
Anmälan Socialförvaltningen.....	17
Anmälan	17
Bilaga 1 Årshjul - Kvalitetsarbete	18
Övergripande årshjul – Bildningsförvaltningen	18
Bilaga 2 Ordningsregler för trygghet och studiero (gäller skolor)	19
Bilaga 3 Digitala mallar: se ovan s10-11	20
Dokumentering av det främjande/förebyggande arbetet.....	20
Uppföljning och utvärdering	20
Bilaga 4 Sexuella trakasserier och sexuellt våld	21
Vi använder	21
Så här ser vi till att barnen/eleverna kan få stöd.....	21
Bilaga 5 Definitioner	22
Kränkande behandling.....	22
Diskriminering.....	22
Trakasserier	22

Förebyggande/Främjande arbete

Bildningsförvaltningen använder fyra steg i vårt förebyggande arbete för att hindra diskriminering, repressalier, trakasserier och sexuella trakasserier. Vi främjar arbetet med värdegrundsprinciperna (demokrati, jämställdhet och likabehandling). Vi bedriver ett aktivt arbete mot diskriminering och trakasserier för att vårt bemötande ska ske på ett likvärdigt sätt för alla barn – oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Vi arbetar förebyggande och främjande på ett generellt plan till exempel genom att göra en översyn av olika rutiner, riktlinjer och policydokument, men även av attityder och normer. Undersökningen ska göras utifrån samtliga diskrimineringsgrunder och på en övergripande nivå för att identifiera risker/hinder i verksamheten. Vi ska ha ett barnrättsperspektiv. (Barnrättslagen, 2020-01-01)

Om det trots detta arbete och förhållningssätt ändå sker sexuella trakasserier eller trakasserier med grund i någon/några av de andra diskrimineringsgrunderna har vi tydliga riktlinjer och rutiner för hur vi då ska göra. (Diskrimineringslagen, 2017-01-01)

Om någon känner sig kränkt av andra orsaker följer vi samma riktlinjer och rutiner enligt Skollagen, 6 kap, 6–11§.

Sex former av diskriminering

Det finns olika former av diskriminering enligt lagen som vi ska arbeta förebyggande emot. De är

- direkt diskriminering
- indirekt diskriminering
- bristande tillgänglighet
- trakasserier
- sexuella trakasserier
- instruktioner att diskriminera

Riktlinjer mot trakasserier och sexuella trakasserier

Utbildningsanordnarens åtgärder vid trakasserier och sexuella trakasserier är tydliga och finns både i digitalt format på webben och i en kommunikationsplattform samt i pappersformat i verksamheterna. Vår strävan ska vara att dessa riktlinjer och rutiner är väl kända hos all personal och hos alla elever och deras vårdnadshavare. Lagen innefattar dessutom ett starkt skydd mot repressalier.

Förbud mot repressalier

Den som har anmält diskriminering eller har påtalat att en utbildningsanordnare bryter mot lagen (till exempel genom att inte arbeta förebyggande mot trakasserier) har ett lagskydd mot att bli bestaffad, det vill säga utsatt för repressalier. Skyddet gäller även när någon medverkat i en utredning enligt diskrimineringslagen eller avisat eller fogat sig i trakasserier eller sexuella trakasserier. (www.do.se)

Repressalier kan till exempel vara sämre betyg, trakasserier i undervisningen, hot om våld eller annan ogynnsam behandling.

Grunduppgifter

Verksamhetsformer som omfattas av planen

Förskolan

Ansvariga för planen

- Rektor Josefine Johansson
- Bitr. rektor Dzevada Mujkic
- Likabehandlingsombud
- Förste förskollärare

Planen gäller från

Datum: 2023-08-15

Planen gäller till

Datum: 2024-08-14

Övergripande policy

Det ska råda nolltolerans mot trakasserier, sexuella trakasserier och annan kränkande behandling i alla våra verksamheter.

Barnens delaktighet

- Vi genomför trygghetsvandringar/ observation och intervjuer med barnen.

En revidering av dokumentet trygghetsvandring har gjorts under våren 2023.

- Vi utgår från frågorna:

Vad är trygghet för mig?

När/var är jag trygg?

Hur känns det att vara trygg?

- Tydliga rutiner under dagen skapar tryggheten på förskolan.
- Vi har ett normkritiskt förhållningssätt vilket innebär bland annat att synliggöra och ifrågasätta normer.
- Genom diskussioner/samtal och litteratur lyfts och synliggörs värdegrunden tillsammans med barnen.
- Genom genomtänkta pedagogiska miljöer som inbjuder till lek, skapande, samspel, utforskande, utifrån behov och intresse.

Personalens delaktighet

Vi har en likabehandlingsgrupp där vi har en representant från varje förskola som träffas några gånger per termin. Vi ger förutsättningar för att implementera och utveckla likabehandlingsarbete/normkritiska arbetet för att skapa sammanhang, samsyn och förståelse. Likabehandlingsgruppen förankrar och identifierar utvecklingsområde på sina förskolor som vi tar med oss i likabehandlingsarbete. Vi har en likabehandlingsplanering på Unikum där dokumentation av pågående arbete sker. Utvärderingar/ förväntningar tas till vara kontinuerligt och utvecklar arbetet vidare. Vi delar och sprider vårt arbete på våra veckomöten.

Vårdnadshavares delaktighet

I dagliga kontakten, Unikum, utvecklingssamtalet, inskolning, vårdnadshavarmöte, enkäter etc.

Förankring av planen

Vid terminsstart i augusti 2023 presenteras nya likabehandlingsplanen av förskolans likabehandlingsombud. Vid fördjupad reflektion har vi en stående punkt kring likabehandlingsarbete. På varje förskolans personalsida i Unikum lägger vi in en planering kopplad till likabehandlingsplanen och vårt prioriterade mål där arbetet skall kontinuerligt följas upp och utvärderas. Vi följer Bildningsförvaltningens övergripande årshjul för likabehandlingsarbete. Vi har skapat struktur och systematiserat arbetet genom att varje månad ha fokus på ett område/ tema med stödfrågor och forskning/ fakta.

Utvärdering

Beskriv hur innevarande läsårs plan har utvärderats

Vi har skapat en likabehandlingsgrupp i syfte att utvärdera/ utveckla område Nord2 likabehandlingsarbete. Vi har avsatt tid på fördjupade reflektion med stöd av försteförskollärare för att få en större medvetenhet och delaktighet hos alla pedagoger. På Unikum har vi samlat in och sammanställt arbetslagens arbete i syfte att följa upp, utvärdera och utveckla.

Delaktiga i utvärderingen av innevarande läsårs plan

Likabehandlingsombud, förste lärare, bitr. rektor och arbetslag

Resultat av utvärderingen av planen för 2022–2023

Mål för 2022–2023

- Systematisera genom att dokumentera, följa upp och utveckla arbetet med Likabehandlingsplanen
- Diskrimineringsgrunderna synliggörs, och vi har fokus på:
 - Kränkning, diskriminering och trakasserier

Resultat av utvärderingen

Varje arbetslag har arbetat kontinuerligt med diskrimineringsgrunderna. En diskrimineringsgrund per månad har lyfts på veckomöte med hjälp av stödfrågor. Detta arbetet har dokumenterats av varje arbetslag i Unikum och delats på nästkommande månads veckomöte (se ex. bilaga 6). Likabehandlingsgruppen har träffats vid några tillfällen för att följa upp och utveckla arbetet. Vi har fått igång diskussioner, reflektioner samt ökat våra kunskaper och medvetande kring vårt arbete med Likabehandlingsplanen. Vi har dessutom identifierat ytterligare aktioner/ områden som vi har fokuserat på:

Målbild " Vi är en förskola där alla blir likvärdigt och väl bemötta "

- *Alla ska bli sedda varje dag*
- *Likvärdigt bemötande till vårdnadshavare*
- *Vi uppmärksammar vilka barn som får pedagogernas fysiska närhet och bekräftelse*
- *Varje pedagog säkerställer att bemötande blir professionellt*
- *"Högt i tak " och ta ett gemensamt ansvar för att utmana och utveckla vårt förhållningssätt och normer*
- *Vi undviker att kommentera och bekräfta barns utseende och kläder*
- *Inte prata " över barns huvud "*
- *Vi använder bildstöd i våra miljöer för att skapa tydlighet och tillgänglighet*
- *Kompetensinsats på nätverk inom normkritiskt arbete och diskrimineringsgrunderna*

Till ovanstående aktioner har vi stödfrågor:

- *Hur uppmärksammar vi och ger varandra konstruktiv feedback?*
- *Vad gör du/ni för att alla vårdnadshavare och kollegor ska bli sedda varje dag?*
- *Hur arbetar du/ni för ett likvärdigt gott bemötande till barn/vårdnadshavare*
- *Hur och när lyfter vi och tar emot konstruktiv kritik till/från kollegor?*
- *Vilka bilder behöver vi tillföra till miljöer/undervisning?*

För att bli bättre på att dokumentera, öka medvetenheten och arbeta förebyggande runt trakasserier / kränkningar/ diskriminering har vi haft genomgång och workshop i Stella för alla pedagoger.

Vi har påbörjat arbetet med ett reviderat trygghetsvandringsdokument i Likabehandlingsgruppen. Trygghetsvandringar har skett en gång per år med de äldsta barnen. Det vi upplevde är att det är svårt för barnen att förstå och uttrycka sina känslor för olika platser i detta sammanhanget.

Vi har upplevt att vi pedagoger emellan inte alltid lyfter konstruktiv kritik kring kränkande behandling/ indirekt diskriminering (pedagog-barn, pedagog-pedagog, pedagog-vårdnadshavare).

Stella har genom "utbildning/ workshop" till all personal genererat i större förståelse och att flera tillbud rapporteras in.

Utvecklingssamtal / uppföljningssamtal har skett tillsammans med barn och vårdnadshavare varje år kopplad till utveckling och lärande, trygghet och trivsel. Uppföljningssamtal har skett vid behov från vårdnadshavare och / eller pedagoger.

Unikum har upplevts positivt. Det har hjälpt till att systematisera och synliggöra arbetet. Det har också blivit en rödtråd och en påminnelse av pågående fokusområden inom likabehandlingsarbete.

Framgångsfaktorer enligt forskning är allas delaktighet och långsiktighet detta är något vi har tagit fasta på. Vi har också i olika forum synliggjort små framsteg och utvecklingsområde. Vi ser också att uppföljning och dokumentering är viktigt del i arbetet.

Dokumentering av det främjande/förebyggande arbetet (ersätter Bilaga 3)

Kön:

Undersöka: Vi har en gemensam syn på att vi håller oss neutrala beträffande kön. Vi hör heller inte att vi använder annan röst eller tonläge eller tid vi ger barnet utifrån kön. Vi ger inte uppmärksamhet av "gullighet" till flickor som vi gjorde tidigare. Begreppet hen använder vi inte så ofta.

Analys: Vi är relativt bekväma och mer medvetna med genuspedagogik.

Åtgärd: Fortsätta pågående arbete. Begreppet hen använder vi i större utsträckning.

Könsöverskridande identitet eller uttryck:

Undersöka: Vi tycker att det är svårt ämne för oss i förskolan då vi arbetar med yngre barn. Vi har några böcker som berör detta. Vi har utklädningskläder med olika "stilar" men vi har de inte framme så mycket. Vi stöter ju på vårdnadshavare som inte vill att deras pojkar ska ha klänning. Vi har en tillåtande miljö där barnen får vara och se ut som de vill.

Analys: Eftersom barnen är yngre i förskolan är inte alla barn medvetna om könsöverskridande identitet.

Åtgärd: Tillföra mer barnlitteratur framöver. Utklädningskläder finns tillgängligt i alla barngrupper.

Etnisk tillhörighet/religion eller annan trosuppfattning:

Undersöka: Mångfald med böcker av olika kulturer finns. I Polyglutt har vi tillgång till flera inlästa böcker på andra språk som vi använder. Vi upplever att vi inkluderar alla oavsett vilket ursprung barnet har. Vi synliggör olika nationaliteter genom flaggor samt lyssnar på musik och danser från olika kulturer. Tillsammans med barnen samtalar vi om olika kulturer, mat och traditioner. Vi har lekmaterial/figurer med olika hudfärg.

Vi uppmärksammar och lyfter olika språk som barnen talar. Vi har satt upp "hej" på olika språk i hallen. Vi uppmärksammar lite olika högtider och inspireras av "högtids" boken.

Vi har under vårterminen haft två tillfällen tillsammans med barngrupper och pedagoggrupper med integrationsprojektet "Sång på gång".

Analys: Det är ojämnt fördelat hur mycket vi jobbar med att uppmärksamma olika etniska tillhörigheter. Kan bero på olika kunskaper och om de som arbetar kommer från andra länder och ha med sig kunskap och erfarenhet.

Åtgärd: Fokusera mer på att uppmärksamma olika högtider från olika kulturer.

Funktionsnedsättning:

Undersöka: För oss är det självklarhet att vi gör anpassningar utifrån olika funktionsnedsättningar som ex. vilken plats man behöver ha vid maten, selektivt ätande, stödtecken, stöd i leken... Vi upplever att ibland brister p.g.a. att det inte finns resurser. Det saknas böcker som speglar barn med funktionsnedsättning.

Analys: Vi har haft och har ett nära samarbete med Elevhälsan. Vi har haft utbildning i NPF, TAKK och visuellt stöd vilket har varit kompetenshöjande och skapat förståelse. Vi arbetar aktivt med anpassningar i Unikum.

Åtgärd: Mer barnlitteratur. Fortsatt samarbete med Elevhälsan.

Åldern:

Undersöka: Ibland resonerar vi med barnen som ska börja i förskoleklass över vad de ska "kunna" när de börjar skolan. Sådana frågor kommer oftast från barnen själva. Vi tänker att det är ett behov barnen har att reflektera över men det kan bli för mycket fokus på vad man "måste" klara av vilket kan skapa oro. Det händer att åldersrefererande, värderande feedback används. Men vi hör oss själva och är medvetna om att det inte gagnar någon. Vi har aktivt arbetat med att barnen ska få mycket talutrymme samt att vi är med i leken.

Ett arbetslag har planerat undervisningen utifrån ett lekresponsivt undervisningsupplägg vilket har genererat extra mycket närvaro av pedagoger både som observatörer, medlekare och lekledare.

Vi väljer att vi hälsar och pratar med barnen först när de kommer på morgonen. När vi pratar med föräldrar tar vi med barnet i samtalet. Vi försöker i möjligaste mån att lyssna på vad barnen vill göra och försöka tillmötes gå. Vi upplever att bildstödet på vårt material finns och ger ett stort stöd och inflytande, särskild för de yngre.

Analys: Vi har på förskolan identifierat områden där vi behöver utvecklas. Dessa områden har vi formulerat som aktioner i våra Likabehandlingsplanering ex. inte prata över barns huvud. Varje pedagog säkerställer att bemötande blir professionellt.

Dessa aktioner har vi arbetat med under terminen vilket har gett effekt.

Åtgärd: Fortsätta att ha fokus på hur vi värderar barns ålder. En tanke vi tar med oss är hur vi kan utveckla inflytande och delaktighet ännu mer. Istället för att säga "nej" hur kan vi uttrycka oss istället?

Sexuell läggning:

Den diskrimineringsgrunden vi inte har hunnit med.

Mål för 2023–2024

Vår målbild är ” **Vi är en förskola där alla blir bemötta med tillit och respekt**”.

- Utveckla arbetet med diskrimineringsgrunderna:
Etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning
- Utveckla och förbättra vårt tillitsbaserade förhållningssätt till barn, vårdnadshavare och mellan pedagoger
- Vi pratar **med** och inte **om** barn/vårdnadshavare/pedagog
- Vi utvecklar/genomför och systematiserar Trygghetsvandringar/observationer och intervjuer med barnen.
- Att utveckla det språkutvecklande arbetet för att stärka varje barns lärande och utveckling genom att medverka i FoU programmet Språkutvecklande förskola.

Vi dokumenterar på Unikum i syfte att följa, tydliggöra och synliggöra vårt arbete.

Uppföljning

Arbetet skall följas på APT, fördjupad reflektion

Utvärdering

Beskriv hur årets plan ska utvärderas

Under maj 2024 skall vi utvärdera planen. Likabehandlingsgruppen, bitr. rektor och förste förskollärare träffas och utvärderar/reflekterar målen.

Ansvarig för att årets plan utvärderas

- Rektor Josefine Johansson
- Bitr. rektor Dzevada Mujkic
- Förstelärare
- Likabehandlingsombud

Resultat av utvärderingen i maj 2023 - 2024

Del 1. Främjande och förebyggande insatser

Åtgärda

Mot diskriminering



Vi arbetar förebyggande genom observation och diskussioner med barn samt pedagogiska diskussioner i arbetslagen, barnenkäter samt enkäter till vårdnadshavare och pedagoger. Trygghetsvandringar, STELLA, utvecklingssamtal, uppföljningssamtal. Vi skall kontinuerligt analysera/utvärdera och dokumentera i Unikum. Vi arbetar utifrån ett gemensamt ställningstagande som visualiseras i en gemensam mall/metod.

Mot trakasserier/kränkningar

Pedagogerna är lyhörda och befinner sig nära barnen i deras lek, har kännedom om otrygga platser som framkommit på b.la. trygghetsvandringar.

Mot sexuella trakasserier

Vi har nolltolerans mot alla sexuella trakasserier och allt sexuellt våld. Vi jobbar med Stopp min Kropp.

Utvärdering av främjande och förebyggande insatser under läsåret 2023–2024

Undersöka

Kartläggningsmetoder:

Vi kartlägger trygghet, trivsel, jämställdhet och likabehandling så här:

- Trygghetsvandringar, observationer och intervjuer
- Enkäter (barn, vårdnadshavare, pedagoger)
- Unikum – dokumentation (stödinsatser, planering, uppföljning, utvärdering, analys,)
- Samtal/diskussioner vid fördjupad reflektion med stöd av förste förskollärare
- Vardagliga samtal med barn, vårdnadshavare och pedagoger

Dokumentation

Dokumentation av arbetet för att främja likabehandling och för att identifiera risk för trakasserier, sexuella trakasserier och diskriminering sker kontinuerligt. Så här gör vi:

- Likabehandlingsplanering i Unikum
- Stella
- Resultat från trygghetsvandringar och enkätsvaren dokumenteras i Google Drive och presenteras / diskuteras med pedagogerna

Händelser som upplevs vara **trakasseri**, **sexuellt trakasseri** eller en **kränkning**¹, ska dokumenteras i det digitala systemet Stella Elev. Undantagsregler gäller för vikarier då en annan ordinarie personal får ansvara för att kartläggningen blir gjord.

Rapporteringen gäller incidenter av följande karaktär:

- trakasseri utifrån diskrimineringsgrunderna
- sexuella trakasserier
- kränkande behandling (inte kopplat till de skyddade diskrimineringsgrunderna)

www.do.se

Utvärdering av kartläggningsmetoder och dokumentation under 23/24

Analysera

Så här gör vi analyser

Beskriv hur ni analyserar det främjande och förebyggande arbetet:

Analys av statistiken sker i ledningsgruppen samt likabehandlingsgruppen.

Med stöd av förste förskollärare på arbetslagens reflektionstillfällen.

Utvärdering av analysen under 2023–2024

¹ Bilaga 5

Uppföljning

Så här följer vi upp (på vilka sätt och med vilka) likabehandlingens mål och främjande arbete.

- Planering på Unikum
- Avsatt tid för Likabehandlingsgruppen
- Fördjupade reflektionstider
- APT
- Stella

Utvärdering

Så här gör vi utvärderingen/utvärderingar (vilka metoder, vilka som deltar och när):

- Likabehandlingsgruppen träffas vårterminen och tar med sammanställningen från respektive förskolas dokumentation i Unikum
- Samtliga pedagoger diskuterar och dokumenterar utvärderingar på sina reflektionstillfällen i Unikum
- Bitr. rektor med förste förskollärare träffas kontinuerligt men framförallt vid terminsslut

Analys av hur uppföljning och utvärdering skett under året

DEL 2. Bies handlingsplan mot diskriminering och trakasserier

Rutiner för att tidigt upptäcka trakasserier och kränkande behandling

Enligt Diskrimineringsombudsmannen, DO, ska verksamheten ha rutiner som dels klargör hur verksamheten ska agera om diskriminering, trakasserier eller sexuella trakasserier påstås ha inträffat, dels anger vem den som anser sig trakasserad ska vända sig till och vem som ansvarar för att händelsen eller påståendena utreds.

Skollagen, 6 kap 10§: 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 rektorn. En 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.

Skolans/fritidshemmets åtgärder vid trakasserier och sexuella trakasserier

När elev(-er) eller skolpersonal upptäcker eller utsätts för trakasserier eller sexuella trakasserier ska vi skyndsamt rapportera och behandla händelsen/händelserna enligt nedanstående rutiner.

En utredning kring kränkning ska alltid vara allsidig och neutral. Alla ska behandlas lika. När utredningen är klar drar den som gjort utredningen slutsatser och om man då ser att en kränkning skett ska detta kraftfullt markeras mot den som kränkt.

Hur ska barnet/eleven göra om hen känner sig trakasserad eller kränkt?

- Eleven kan berätta för någon vuxen i verksamheten, t.ex. någon i trygghetsteamet, mentorn, skolsköterskan, kuratorn, rektorn eller någon annan vuxen. Eleven kan också berätta för vårdnadshavare som sedan kontaktar mentorn eller trygghetsteamet.
- Den personal som får kännedom om kränkningen eller trakasseriet ansvarar sedan för frågan. Vid allvarlig kränkning ska rektor omedelbart kontaktas för att kunna rapportera vidare till huvudmannen. Vid osäkerhet - ta kontakt med rektor/trygghetsteam för råd.
- Vid händelser där hot och våld förekommit - se separat handlingsplan, "Handlingsplan vid Hot och Våld". Denna finns publicerad på Ping Pong (Lärknuten) samt på www.katrineholm.se
- Kartläggning av händelse sker av den personal som enligt skolans rutiner äger frågan, till exempel genom samtal med berörda och kontakt med vårdnadshavare.

Hur ska personalen göra när den upptäcker trakasserier eller kränkningar?

- Om barnet/eleven upplever att händelsen är en kränkning efter att utredning skett, ska det dokumenteras i det digitala incidentrapporteringssystemet LISA Elev. Undantagsregler gäller för vikarier då en annan ordinarie personal får ansvara för att kartläggningen blir gjord.
- Rektor informeras och är vid behov även delaktig i samtal.
- Samtal förs med den som är kränkt.
- Enskilda samtal med den/de som utfört kränkningen. Budskapet är att kränkningen omedelbart ska upphöra.
- Hemmen kontaktas. Undantagsregler gäller för vikarier då en annan ordinarie personal får ansvara för att vårdnadshavaren blir kontaktad.
- Trygghetsteamet kopplas in vid behov.
- Uppföljningssamtal sker med inblandade parter.
- Bildningsförvaltningens kontor tar kontinuerligt del av rapporteringen och rapporterar i sin tur m.

Rutiner för att utreda och åtgärda när elev kränks av personal eller annan vuxen

- Den som får vetskap om att elev kränks/trakasseras av personal har skyldighet att **skyndsamt** anmäla detta till rektor.
- Rektor dokumenterar enligt särskilda rutiner.
- Rektor kontaktar **omedelbart** bildningsförvaltningen. Ärendet hanteras i fortsättningen av rektor tillsammans med förvaltningen. Om det är personal som ska utredas sker det tillsammans med personalavdelningen, i samverkan med berördas fackliga ombud, som involveras utifrån ärendets specifika omständigheter.

Rutiner för uppföljning

Inom de närmaste veckorna hålls de inblandade under uppsikt. Nya samtal ska ske med alla inblandade för att kontrollera att kränkningarna/trakasserier upphört. Under tiden ska nedanstående göras:

- Skriva en handlingsplan/tidsplan för uppföljning och åtgärder.
- Analys av händelsen/händelserna utifrån diskrimineringsgrunderna – om det har skett en diskriminering, indirekt diskriminering, bristande tillgänglighet eller instruktioner att diskriminera.
- Analys av händelsen/händelserna – om det är trakasserier eller sexuella trakasserier.
- Analys av händelsen/händelserna. Om det är allvarligt hot och våld eller om det är repressalier behöver bildningsförvaltningen centralt kontaktas skyndsamt.

Rutiner för dokumentation

Alla incidenter ska dokumenteras. I vår verksamhet är det rektor som är ytterst ansvarig för att så sker och att all personal känner till rutinerna. Om det är en elev som kränkt någon är det mentorn, den som tog emot händelsen eller någon i trygghetsteamet som dokumenterar. Om det är en personal som kränkt/trakasserat en elev är det rektor som dokumenterar.

- Dokumentation sker via det digitala incidentrapporteringsystemet LISA Elev. All analys, åtgärder och uppföljning sker där.
- Analys av de dokumenterade incidenterna görs kontinuerligt av trygghetsteamet/ EHT samt eventuellt andra utifrån skolenhetens organisation. Detta redovisas regelbundet till Bildningsnämnden samt av rektor en gång om året på Kvalitetsdialogen i mars. (Bilaga 1)
- När personal kränker elev gäller rutiner i särskild ordning. Dokumentation ska ske i personalakt.

Personal som elever och vårdnadshavare kan vända sig till:

- Rektor Josefine Johansson (josefine.johansson@katrineholm.se) 0150 – 569 27
- Bitr. rektor Dzevada Mujkic(dzevada.mujkic@katrineholm.se) 0150- 572 53

Ansvarsförhållande

- Det är rektor som är ansvarig för det främjande arbetet mot diskriminering och trakasserier och sexuella trakasserier.
- Den som äger händelsen har det första ansvaret att dokumentera.
- Rektor ansvarar för utredning och åtgärder om någon personal är en av parterna.

Anmälan Socialförvaltningen

All personal som arbetar inom bildningsförvaltningens verksamheter har skyldighet att anmäla till Socialförvaltningen minsta misstanke om att en elev far illa. Den som utsätter eleven kan vara vårdnadshavare eller andra personer som står barnet nära. Misstankar som anmäls kan handla om:

- Misskötsel och brist på omvårdnad
- Fysisk och psykisk misshandel
- Sexuellt utnyttjande
- Kvinnlig omskärelse

Då det gäller de tre sistnämnda brottsliga handlingarna informeras vårdnadshavarna **inte** i förväg² om att anmälan skett. Då det handlar om misskötsel och brist på omvårdnad informeras vårdnadshavarna att anmälan kommer att göras.

Anmälan

<https://www.katrineholm.se/Halsa-stod-och-omsorg-/Barn-ungdom-och-familj/anmala-barn-som-far-illa/>

² Se "Handlingsplan vid hot och våld. För verksamhetsområde förskolan, grundskolan och gymnasieskolan i Katrineholms kommun", sid. 7, 8 samt bilaga 14.2 sid. 17

Bilaga 1 Årshjul - Kvalitetsarbete

Övergripande årshjul - Bildningsförvaltningen

Månad	Åtgärd
januari	uppföljning av läsårets likabehandlingsplan
februari/mars	kvalitetsenkät, trygghetsvandringar m.m.
mars/april	sammanställning, analys av enkäter/trygghetsvandringar, kvalitetsdialog
april/maj	utvärdering av årets likabehandlingsplan
maj/juni	ny likabehandlingsplan
juli	
augusti	förankring av läsårets likabehandlingsplan (personal, elever)
september	eventuella enkäter/trygghetsvandringar m.m.
oktober/november	uppföljning av läsårets likabehandlingsplan
december	

Bilaga 2 Ordningsregler för trygghet och studiero (gäller skolor)

Bilaga 3 Digitala mallar: se ovan s10-11

Dokumentering av det främjande/förebyggande arbetet

Diskrimineringsgrund	Undersöka (Vad upptäcktes?)	Analys (Vad tror vi att det beror på?)	Åtgärd (Vad ska vi göra för att förbättra?)
Kön			
Könsöverskridande identitet eller uttryck			
Etnisk tillhörighet			
Religion eller annan trosuppfattning			
Funktionsnedsättning			
Sexuell läggning			
Ålder			
Annat			

Uppföljning och utvärdering

Diskrimineringsgrund	Datum	Deltagande i utvärderingen	Uppföljning och utvärdering (Resultat av insatserna och hur vi går vidare)
Kön			
Könsöverskridande identitet eller uttryck			
Etnisk tillhörighet			
Religion eller annan trosuppfattning			
Funktionsnedsättning			
Sexuell läggning			
Ålder			
Annat			

Bilaga 4 Sexuella trakasserier och sexuellt våld

Så här arbetar vår verksamhet mot alla sexuella trakasserier och allt sexuellt våld –från verbala kränkningar och trakasserier på internet – till tafsande och grövre övergrepp, som sexuellt tvång eller våldtäkt.

För att arbeta förebyggande och för att främja allas rätt till sin egen kropp gör vi följande:

Vi använder

- Stopp min Kropp från Rädda Barnen
- Genom arbete med nära relationer

Så här ser vi till att barnen/eleverna kan få stöd

Genom tillitsfulla och nära relationer till pedagoger under hela dagen.

Genom tillitsfulla och nära relationer till vårdnadshavare.

Vi kan använda oss av relevant samtal, litteratur, "ritprat" och rollspel/ drama.

Bilaga 5 Definitioner

Kränkande behandling

Elev utsätts av skolpersonal eller annan elev (utan koppling till diskrimineringsgrund)

När en elev blir kränkt av skolpersonal eller elev utan att kränkningen har en koppling till diskrimineringsgrunder är det fråga om kränkande behandling.

Systematiska kränkningar kallas för mobbning.

Diskriminering

Elev utsätts av skolan (kopplat till diskrimineringsgrund)

När en elev missgynnas av skolan som institution, och detta har koppling till en diskrimineringsgrund, är det fråga om diskriminering.

Trakasserier

Elev utsätts av skolpersonal eller annan elev (kopplat till diskrimineringsgrund).

När en elev blir kränkt av en annan elev och kränkningen har en koppling till en diskrimineringsgrund är det fråga om trakasserier.

<http://friends.luvit.se/LuvitPortal/plugins/agera-alltid/index.htm?courseid=5000>

Bilaga 6

Diskrimineringsgrunderna

Veckomöte Maj - FUNKTIONSNEDSÄTTNING

Med funktionsnedsättning menas varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga. Tillfälliga begränsningar är inte en funktionsnedsättning i

diskrimineringslagen. Förslag på frågor som underlag för observation:

- Har vi böcker/bilder som speglar barn med och utan funktionsnedsättningar, på ett likvärdigt, positivt och självklart sätt?
- På vilka sätt arbetar vi med individuella lösningar så att alla barn ges lika möjligheter att klara de olika momenten i undervisningen och i leken?
 - Hur tillgängligt är material?
- På vilka sätt visar vi på en bredd av olika kroppar, funktionsmöjligheter och olika kroppsliga förutsättningar?
- Hur kan barn i förskolans utbildning bli kränkta på sätt som har samband med funktionsnedsättning?

Vi använder modellen "EPA" (fundera enskilt, par/lilla arbetslaget och alla) och därefter dokumentera under Likabehandlingsplaneringen i Unikum. Delande med "alla" sker på förskolans veckomöte i början av maj.

Syfte: Att aktivt arbeta undersökande/främjande och förebyggande med diskrimineringsgrunderna enskilt och gemensamt, samt att utveckla dokumentationen kring vårt likabehandlingsarbete.

Ta bort hinder i förväg
när vi vet eller tror att
det finns anledning

Förstärka det vi
vill se mer av -
det som
GYNNAR lärande



Eit problem har redan uppstått