



Vimmerby
kommun

Dnr
Id

Barn- och utbildningsförvaltningen
Lundens Förskola

2025-2026



Plan för lika rättigheter

Lundens Förskola

Innehåll

Vision	3
Bakgrund och syfte	3
Bestämmelser som styr	3
Definitioner av begrepp	4
Normkritiskt perspektiv	5
Rektorns ansvar	5
Personalens ansvar	5
Förebyggande arbete	7
Aktiva åtgärder	10
Rutiner för att tidigt upptäcka trakasserier och kränkande behandling	13
Aktiva åtgärder (enhet baserat)	14

Plan mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling 2025-2026

Vision

I Vimmerby kommuns förskolor upplever barn, vårdnadshavare samt personal en trygg, säker och positiv miljö. Hos oss råder gemenskap, delaktighet och respekt för varje individ. Förskolan är en social och kulturell mötesplats som främjar barnens förståelse för värdet av mångfald. Vi tar ett gemensamt ansvar för varandra.

Bakgrund och syfte

En grundläggande mänsklig rättighet är att alla människor är födda fria och lika i värde och rättigheter. Inget barn i förskolan får utsättas för kränkande behandling, trakasserier eller diskriminering. Med begreppet likabehandling menas att alla barn ska behandlas så att de har lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrunderna: *etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning och ålder*. Varje år utvärderas och upprättas en plan för lika rättigheter på varje förskola.

Bestämmelser som styr

Arbetet med likabehandling mot kränkande behandling, diskriminering och trakasserier regleras i:

- Skollagen 6 kap (2010:800),
- Diskrimineringslagen (2008:567 ändrad 2016:828 och 2017:282)
- Förordning (2006:1 083 ändrad 2011:681) om barns och elevers deltagande i arbetet med planer mot diskriminering och kränkande behandling.
- Läroplan för förskolan (Lpfö:18)
- Barnkonventionen

Enligt skollagen och diskrimineringslagen är all personal inom förskolan skyldig att aktivt arbeta med åtgärder för att motverka, förebygga och förhindra att kränkande handlingar, diskriminering och trakasserier förekommer på förskolan. Arbetet skall genomföras i samverkan mellan barn och personal. Det är huvudmannens ansvar att processen med aktiva åtgärder arbetas med och dokumenteras.

Skadestånd kan utgå till den som diskriminerats/kränkts, om personalen i förskolan åsidosätter sina skyldigheter enligt lagen. Vårdnadshavaren kan göra en anmälan till Skolinspektionen eller Diskrimineringsombudsmannen. Skolinspektionen samt barn- och

elevombudet (beo) har tillsynsansvar. Diskrimineringsombudsmannen (DO) ansvarar för tillsyn av bestämmelserna i diskrimineringslagen. När en anmälan kommer till Skolinspektionen/beo så görs en bedömning om huvudmannen har iakttagit sina skyldigheter att motverka kränkande behandling utifrån bestämmelserna i skollagen.

Definitioner av begrepp

Diskriminering

Direkt diskriminering är när personalen i förskolan på osakliga grunder behandlar barn sämre än andra barn och missgynnandet har samband med diskrimineringsgrunderna kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck och ålder.

Indirekt diskriminering är när förskolan har en policy som är ”lika för alla” men missgynnar vissa barn, med koppling till diskrimineringsgrunderna.

<https://www.do.se/om-diskriminering/vad-ar-diskriminering/#2>

Trakasserier

Trakasserier är när personal eller barn kränker ett barns värdighet och kränkningen har samband med diskrimineringsgrunderna. Det är förskolan/huvudmannens ansvar att utreda och lösa trakasserier som sker mellan barn. Det är trakasserier även när ett barn kränks på grund av en förälders *etniska tillhörighet, funktionsnedsättning, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller ålder*.

Kränkande behandling

Kränkande behandling är när personal eller barn kränker ett barns värdighet, men kränkningen har inte samband med någon diskrimineringsgrund.

När man bedömer kränkande behandling mellan barn fäster man stor vikt vid barnets eller vårdnadshavarens upplevelse. Förskolan ska alltid utreda misstanke om att barnet blivit kränkt. Här tas också hänsyn till barnens ålder.

En bakomliggande orsak till att någon missgynnas, trakasseras eller kränks kan vara normer i gruppen eller i samhället. Normer handlar om idéer om vad som är ” normalt ” eller vanligt. Trakasserier eller kränkningar kan hända när någon bryter mot normer.

Trakasserier och kränkande behandling kan vara:

- fysiska (slag, knuffar)
- verbala (hot, svordomar, öknamn)

- psykosociala (utfrysning, grimaser, alla går när någon kommer)
- texter och bilder (teckningar, lappar och fotografier)
- mobbning (upprepade kränkningar i avsikt att tillfoga någon annan skada eller obehag)

Normkritiskt perspektiv

Normer kan ses som ett sätt för människor att skapa en gemensam förståelse av omgivningen. Till skillnad från uttalade lagar, regler och rutiner fungerar normer oftast som outtalade eller oskrivna regler som kan framstå som självklara. Normer brukar bli synliga först när någon bryter mot dem. Samhället skapar hela tiden normer kring hur människor förväntas vara.

Det kan handla om:

- Vad vi förväntas tro på
- Vad vi förväntas ha råd med
- Hur våra kroppar förväntas fungera och se ut
- Vilka aktiviteter vi ska tycka är kul
- Vilka personer vi förväntas attraheras av

Normkritiska perspektiv handlar om att hitta risker för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. När någon blir utsatt hänger det ofta ihop med att bryta mot normer.

Normkritiska perspektiv handlar också om ett sätt att tolka händelser, för att förstå vad som ligger bakom att någon kränks eller missgynnas.

Rektorns ansvar

- Se till att all personal, alla barn/elever och vårdnadshavare känner till att diskriminering och annan kränkande behandling inte är tillåten i förskolan.
- Se till att det bedrivs ett målinriktat arbete att främja barns lika rättigheter samt att motverka diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionsvariabel samt annan kränkande behandling.
- att det årligen upprättas en plan för lika rättigheter i samarbete med personal, barn och vårdnadshavare som sedan utvärderas
- att se till att utredning görs och åtgärder vidtas, om förskolan får kännedom om diskriminering eller annan kränkande behandling förekommer
- att sammankalla till *Grupp för lika rättigheter*
- att utreda incidenter samt anmäla till huvudman

Personalens ansvar

- Följa förskolans plan för att främja likabehandling och motverka diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

- Föra regelbundna samtal om barns trivsel med både barn och vårdnadshavare.
- att undersöka/ kartlägga, upprätta mål, lösa problem/risker, följa upp, analysera och utvärdera i en plan för lika rättigheter. Arbetet ska ske i samarbete med barn och vårdnadshavare
- att barnen ges möjlighet att agera så att planen efterlevs
- att planen för lika rättigheter aktualiseras och diskuteras på föräldramöten
- att personalen agerar som förebilder
- att samspelet mellan alla som möts i förskolan utmärks av respekt och tillit
- att vara uppmärksam på alla former av diskriminering, trakasserier och kränkningar
- att vid kännedom om diskriminering eller annan kränkande behandling dokumentera kontakta rektor, kartlägga och se till att åtgärder genomförs.

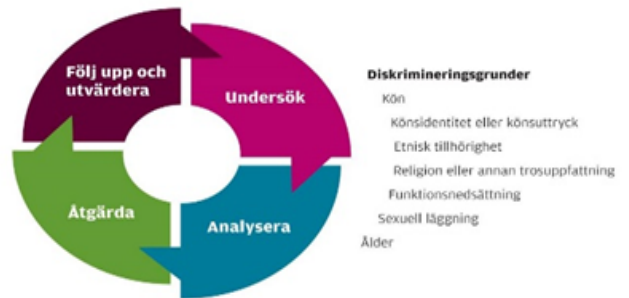
Främjande arbete

- All personal är viktiga förebilder för barnen i förskolan, kopplat till diskrimineringsgrunderna.
- Förskolan ansvarar för att varje barn tillsammans med vårdnadshavare får en god introduktion i förskolan.
- Värdegrundsfrågor hålls kontinuerligt aktuella i personalgruppen och barngruppen.
- Förskolan erbjuder barnlitteratur och lekmaterial som innehåller och möjliggör en rik variation av roller, kulturer, fantasier och egenskaper. Öppna och icke begränsade roller och handlingar etableras och en mångfald av familjekonstellationer synliggörs i lek och samtal, genom medvetna val av litteratur, material och teman.
- Pedagogerna strävar efter att skapa en ”vi-känsla” i gruppen där varje barn ska känna sig delaktiga och inkluderade.
- Pedagogerna finns närvarande bland barnen för att utgöra ett stöd i deras samspel med varandra.
- Pedagogerna arbetar med att utveckla barns inflytande och handla efter demokratiska principer genom att tyda barns signaler och lyssna till deras önskemål.
- Likabehandlingsarbetet är en återkommande punkt för diskussion på reflektionskvällar
- På gemensamma möten för likabehandlingsgruppen diskuteras hur arbetet fungerar ute på våra förskolor
- Vid föräldramöte informeras vårdnadshavare om förskolans plan för lika rättigheter.
- Vårdnadshavare och medarbetare genomför enkäten (Ansvar, Mod och Fantasi) som underlag för förbättringsarbete.
- Utvecklingssamtal erbjuds vårdnadshavare minst en gång per år, vid önskemål fler.
- Förskolan verkar för att flickor, pojkar och icke-binära får lika stort utrymme och inflytande i verksamheten.

Förebyggande arbete

Enligt diskrimineringslagen ska utbildningsanordnaren inom ramen för sin verksamhet bedriva arbete med aktiva åtgärder. Arbetet med aktiva åtgärder innebär att bedriva ett förebyggande och främjande arbete genom att:

1. Undersöka risker och hinder : undersöka för att upptäcka eventuella risker för diskriminering eller represalier (bestraffning), eller andra hinder för barns och elevers lika rättigheter och möjligheter. Det kan både vara reella, faktiska hinder och hinder i form av attityder, normer och strukturer.
2. Analysera orsaker :Efter undersökningen analysera orsakerna till de upptäckta riskerna och hindren. Det handlar alltså om att reflektera, analysera och dra slutsatser om varför det ser ut som det gör. Det kan också hända att fler undersökningar behöver göras för att få syn på risker och hinder som först inte visade sig.
3. Genomföra åtgärder: Genomföra de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas utifrån vad undersökningen och analysen visar.
4. Följa upp och utvärdera: Följa upp och utvärdera arbetet med undersökningen, analysen och åtgärderna. Det handlar alltså om att utvärdera resultatet av arbetet för att kunna ta ställning till hur det har fungerat och om de kort- och långsiktiga målen som satts har uppnåtts.

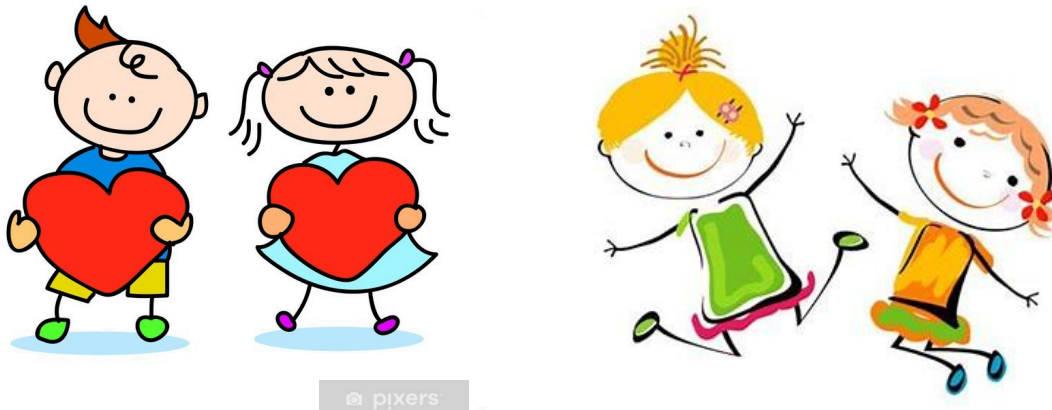


Hämtat från Aktiva åtgärder i förskolan och skolan, DO 2019

Det förebyggande arbetet siktar på att minimera risken för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Det främjande arbetet handlar mer om att hitta och stärka positiva förutsättningar för att alla barn ska ha lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. (DO, BEO & Skolinspektionen, 2009).

Lundens värdegrund

- **Hälsa-** alla barn och vuxna hälsar på varandra och uppmärksammar varandra.
- **Turtagande-** vänta på sin tur vid tex: toalettbesök, tvättning av händer, på lekplatsen, vid fruktstund, vänta tills någon pratat klart, lyssna på varandra etc
- **Rutiner-** vara införstådd med förskolans vardagsrutiner och vara trygga med och respektera dessa.
- **Sätta stopp-** våga säga nej! - sätta upp hand och säga stopp. Respektera när någon annan säger stopp.
- **Hänsyn-** visa hänsyn och respektera varandra och stå för sina handlingar. Uppmärksamma andras känslouttryck.
- **Lek och lärande miljöer-** vara införstådd och trygg med förskolans alla miljöer, känna till vilka lekar och material som erbjuds.
- **Trygghet-** att utveckla sin identitet och känna trygghet i den.
- **Demokratiskt förhållningssätt-** förskolan ska tillämpa ett demokratiskt arbetssätt där barnen aktivt deltar och att det utvecklas normer för arbetet och samvaron i den egna barngruppen.



Målen med introduktion av grundverksamheten är att:

- Alla barn i gruppen ska veta hur avdelningens rutiner ser ut.
- Alla barn i gruppen ska veta vad som finns att leka med.
- Alla barn på avdelningen ska veta hur umgänget fungerar i en grupp där alla deltar utifrån samma premisser (turtagning, sätta stopp och visa hänsyn)

När grundverksamheten är införlivad bildar den en stabil grund för resten av året. Barnen känner sig trygga med hur "de gör" på sin avdelning/förskola, vilket i sin tur bäddar för en rolig och meningsfull vardag för alla.

Barnens inflytande

- *Samtal om vårt värdegrundsarbete och utifrån situationer i den dagliga verksamheten*
- *Pedagogernas observationer av barngruppen*
- *Barnintervjuer och enskilda samtal.*
- *Trygghetsvandringar. Vi genomför trygghetsvandringar 1 gång per termin. En trygghetsvandring innebär att vi gör barnintervjuer där vi sammanställer barnens känslor på olika ställen på gården och i miljön inomhus. Vi använder oss av figurer med olika känslor som barnen får peka på. Barnen får fota/filma.*
- *Genom att läsa och samtala om böcker.*

Vårdnadshavares inflytande

- *Planen för lika rättigheter finns tillgänglig på varje avdelning och publicerad på kommunens hemsida*
- *Under föräldramötet varje höst presenteras planen med de nya målen för vårdnadshavarna*
- *Under utvecklingssamtal ge vårdnadshavarna möjlighet att lyfta likabehandlingsfrågor*
- *Vårdnadshavare genomför enkäten Ansvar, Mod, fantasi som underlag för förbättringsarbete*
- *Genom dokumentation och information skapar vi tillsammans med vårdnadshavarna en grund för värdegrundsarbetet och planen för lika rättigheter i förskolan.*

Grön - Tidigare genomfört arbete, 2022-2023

Blå - Tidigare genomfört arbete, 2023-2024

Röd - Tidigare genomfört arbete, 2024-2025

Brun- nuvarande arbete 2025-2026

Pedagogers delaktighet och inflytande:

Vi har kontinuerliga likabehandlings träffar för att hålla värdegrundsfrågor levande

- *Utgå från ”checklista för bemötande” Vi vill sätta individen och dess känslor i fokus för att göra ett gemensamt normkreativt arbete.*
- 1. ***Placering 2022-2023: Vart sitter jag? Har jag en plan med vart jag sitter? Eller om jag står – varför står jag? Ser jag alla barn? Har jag ögonkontakt med samma barn som igår? Vad signalerar jag min plats? Vem sitter jag med, barn eller vuxna? Har jag placerat ut barnen, hur i så fall?***
- 2. ***Lunden: Kroppsspråk: Hur sitter eller står jag? Är min kropp mjuk och avslappnad? Eller skapar jag en kroppslig barriär till exempel genom att sitta med armarna eller benen i kors? Använder jag mig av ett varierande kroppsspråk eller endast de som ingår i normen för mitt kön?***
- 3. ***2 Lunden: Kroppsspråk: Hur sitter eller står jag? Är min kropp mjuk och avslappnad? Eller skapar jag en kroppslig barriär till exempel genom att sitta med armarna eller benen i kors? Använder jag mig av ett varierande kroppsspråk eller endast de som ingår i normen för mitt kön?***
- 4. ***Lyssnande 2022-2023: Lär jag under tiden jag lyssnar? Är jag koncentrerad på vad som sägs eller visar jag det? Tänker jag noga igenom det som sägs eller är jag på väg mot nästa fråga eller ämne? Lyssnar jag mer på vissa än på andra? Lyssnar jag mer på sådant som jag förväntar mig att höra eller mer på sådant som är förvånande? Lyssnar jag efter tillfällena att utmana barnens perspektiv och efter svar som utmanar mina egna perspektiv?***
- 5. ***Ögonkontakt: Har jag ögonkontakt med dem jag talar med och dem som talar med mig? Ser jag dem? Vad händer med ögonkontakten när någon bryter in? Hur många barn har jag ögonkontakt med under en och samma dag? Hur förflyttar jag mig i rummet för att skapa ögonkontakt med fler barn?***
- 6. ***Respons 2022-2023: Svarar jag när ett barn eller en elev talar till mig? Vilka signaler ger jag? Är jag avslappnad och vänlig eller är jag sträng, förbjudande och distanserad? Svarar jag så att mina svar ger nya infallsvinklar/fler perspektiv till barnen? Svarar jag olika barn***

på olika vis och finns det i så fall mönster i detta?

7. *Talutrymme: Hur mycket utrymme tar jag själv/kollegorna och hur mycket utrymme får barnen och eleverna? Ser jag till att alla får samma utrymme? Är jag intresserad av att barnen eller eleverna "tänker", eller är jag bara ute efter "rätt svar"? Utmanar jag barnens tankar? Utmanar jag utan att söka efter ett särskilt svar?*

Aktiva åtgärder

Undersöka

<https://www.do.se/sprak-och-lattlast/om-diskriminering-lattlast/diskrimineringsgrunder-lattlast>

Undersöka risker och hinder - Vilka risker för diskriminering och kränkande behandling och/eller hinder för lika rättigheter och möjligheter kan vi pedagoger se i utbildningen.

Kartläggningsmetoder: Varje arbetslag diskuterar utifrån frågeställningar kring vilka normer som förskolan har och om och hur vi kan förändra dem. De diskuterar även om miljön är jämställd eller inte och om det finns några risker i miljön utifrån diskrimineringsgrunderna. Utifrån sina diskussioner kommer varje avdelning fram till ett mål som de ska följa upp, undersöka, utveckla och analysera.

Samhället idag ställer höga krav på människors förmåga att leva med och förstå de värden som ligger i en kulturell mångfald. Förskolan är en social och kulturell mötesplats som främjar barnens förståelse för värdet av mångfald. Förskolan skapar många olika tillfällen där det finns möjlighet att mötas, där skapas möjlighet att få kännedom om olika levnadsvillkor och kulturer. Dessa möten genomsyras av nyfikenhet, öppenhet och respekt för olikheter.

Område:

1. Kön (Genus) 2022-2023

Målsättning: *"Bryta normer kring kön för att ge alla barn samma möjligheter i förskolan"*

2. Lunden: Etnisk tillhörighet 2022-2023/2024-2025/2025-2026

Målsättning: *"Att vi värderar människor lika oavsett etnicitet och/eller hudfärg". Att alla barns kulturer ses som värdefulla."*

3. Ålder 2023-2024

Målsättning: ”Ålder innebär uppnådd levnadslängd”. Alla människor, oavsett ålder omfattas av lagens skydd mot diskriminering.”

5. Könsoverskridande identitet eller uttryck

Målsättning: “Könsidentitet handlar om hur man upplever sig själv. En person med kvinnokropp kan känna att den är man. En person med manskropp kan känna att den är kvinna. Det finns också personer som varken känner sig som kvinna eller man. Ingen får bli diskriminerad.”

7. Sexuell läggning

Målsättning: “Med sexuell läggning menas om en människa blir kär i män, kvinnor eller både män och kvinnor...”

Aktiva åtgärder kring för att upptäcka och kartlägga:

- Vara en kompetent och närvarande pedagog i barngruppen, både inne och ute.
- Samtal med barnen enskilt och i grupp om stämning, trivsel och gemenskap.
- Dagliga kontakter med vårdnadshavare.
- Dagliga observationer som följs upp vid avdelningens pedagogiska utvecklingstid. Observera processen och om vårt förhållningssätt, miljö har gett mätbara resultat.
- Samtal om likabehandling i samband med föräldramöten. Samtal med vårdnadshavare i samband med utvecklingssamtal.
- Beakta skada och tillbudsrapportering.
- Beakta signaler om diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.
- På avdelningarna görs inför varje nytt läsår kartläggning av barngruppen och verksamheten utifrån checklista för bemötande med punkter att utgå från

Utvärdering av kartläggningsmetoder årsskiftet 2024/2025. Slutlig utvärdering görs i slutet av terminen 2025 (maj/juni)

Analysera

Analysera orsaker (Vad kan dessa risker och/eller hinder bero på?)

Checklistan för bemötande. Vi väljer att koncentrera oss på:

1. Placering

3. Lyssnande

6. Respons

- Hur vi utformar våra **Lärmiljöer**. Viktigt att skapa miljöer som utmanande, stimulerande och inbjudande för alla barn.
- Pedagogernas **Förhållningssätt**:
 - att inte kategorisera barnen efter kön
 - att inte tilltala människor med könstillhörighet.

Utvärdering av analysen årsskiftet 2022/ 2023

Åtgärda

Genomföra åtgärder/konkreta åtgärder (Vad behöver vi som pedagoger erbjuda, förändra, utveckla, minska, uppmuntra - och hur - för att förebygga diskriminering och kränkande behandling, och främja lika rättigheter och möjligheter?)

- **Lärmiljöer:**

- Vi utgår från ett genusperspektiv när vi köper in nytt material till förskolan.
- Vi uppmuntrar alla barn oavsett kön att prova alla aktiviteter och material som finns på förskolan.

- **Pedagogers förhållningssätt:**

- Vi uppmärksammar barnen för deras person istället för utseende
- Påminner varandra om vi bryter mot våra gemensamma förhållningsregler angående bemötande av flickor och pojkar.
- Hur ser vi på flickor och pojkar? Är flickor mer “ansvarstagande” “Vem hjälper till”, “Vem får gå först”
- Att tala med olika tonfall och om olika intresseområden med flickor och pojkar (är det vanligt med mjukare tonfall och olika intresseområden!
- Tilltala människor med namn eller neutrala begrepp tex. “kompis, hur mår du idag Maja?” istället för “God morgon tjejen/killen”
- Läser böcker för barnen för att bryta traditionella könsmonster.
- Använder könsneutrala namn på våra rum och på våra gruppindelningar.
- Arbeta medvetet kring ämnet i grundverksamhet men även i tema/projekt.
- Medvetandegöra området vid jämställdhetsvecka?

Utvärdering av åtgärderna 2022/2023

Följa upp/ utvärdera

Plan för uppföljning och utvärdering (När, hur och av vem?)

Uppföljning:

- Uppföljning fortlöpande på likabehandlings träffar.
- Planen följs upp varje månad på avdelningens pedagogiska utvecklingstid och dokumenteras i vecko reflektionen ?
- Uppföljning var fjärde vecka träffas likabehandlings representanterna för att reflektera, analysera och följa upp arbetet kring sitt uppsatta mål.
- I slutet på terminen utvärderar likabehandlings representanter med rektor arbetet för att sätta nytt mål för nästa läsår.

Utvärdering av hur uppföljning och utvärdering skett 2022-2023

Rutiner för att tidigt upptäcka trakasserier och kränkande behandling

Enligt Diskrimineringsombudsmannen, DO, ska verksamheten ha rutiner som dels klargör hur verksamheten ska agera om trakasserier eller kränkningar 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.

Om personal får kännedom om att ett barn anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten är denne skyldig att anmäla detta till rektorn. En rektor som får kännedom om att ett barn anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i verksamheten är denne skyldig att anmäla detta till huvudmannen. Rektor på delegation av 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.

Rutin/åtgärder

- Barnet kan berätta för någon vuxen i verksamheten, som sedan informerar rektor. Barnet kan också berätta för vårdnadshavare som sedan kontaktar förskolan.

- 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 ska personal ta kontakt med rektor för råd.
- Kartläggning av händelse sker av den personal som enligt förskolans rutiner äger frågan, till exempel genom samtal med berörda barn och vuxna samt kontakt med vårdnadshavare.
- Enskilda samtal med den/de som utfört kränkningen. Budskapet är att kränkningen omedelbart ska upphöra.
- Likabehandlingsgruppen kopplas in vid behov.
- Uppföljningssamtal sker med inblandade parter.

Samlade rutiner kring kränkningssärenden/ dokumentation och uppföljning i Prorenata

<https://docs.google.com/document/d/1nYWx3jEloH-29SKvzBIq-pGQh0PY2XSXGNwSHrnU6p8/edit#heading=h.5aowackxg7fp>

<https://portal.itsam.se/kommuner/vimmerby/kommunorganisation/barnutbildning/blanketterochdokument.4.6269fe31478afa0f2e8855e.html>

Tips från DO

Aktiva åtgärder checklista

<https://www.do.se/download/18.277ff225178022473141e52/1640691225581/stod-aktiva-atg>

BILAGA 1

Stöd för kartläggning/undersökning av den egna verksamheten
Diskutera/reflektera kring frågorna i varje arbetslag

Syfte: För att veta vad förskolan behöver göra för att förebygga och motverka diskriminering, trakasserier och kränkande behandling och för att främja barns lika rättigheter och möjligheter krävs en kartläggning av nuläget.

Samtal: med barn, vårdnadshavare, personal, dagliga kontakter, intervjuer, utvecklingssamtal, föräldramöten eller andra möten.

Vad har ni kommit fram ang. stämningen i barngruppen, trivsel, kamratskap, finns det barn som riskerar att bli utanför, finns det mönster utifrån diskrimineringsgrunderna vilka som är impopulära lekkamrater?

- **Lekmönster :** var leker barnen inne/ute, finns det lekmönster utifrån kön som behöver brytas?

- **Trygghet:** finns det ställen/platser ute/inne som inte barnen känner sig trygga? - finns det platser/ställen ute/inne som vuxna inte har uppsikt?
- **Språkbruk:** finns det en jargong bland barn, föräldrar eller anställda som är nedsättande eller respektlöst?
- **Attityder och värderingar:** vilka värderingar och föreställningar finns hos personalen och i barngruppen angående kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariabel och sexuell läggning.
Förekommer det att ett barn blir utfrys av andra barn? Finns det i så fall samband med diskrimineringsgrunderna?
Finns det någon hierarki vad gäller barns popularitet? Finns det i så fall samband med diskrimineringsgrunderna?
Förekommer det ofta konflikter och bråk bland vissa barn? Finns det i så fall samband med diskrimineringsgrunderna? Vänder sig barnen spontant till de vuxna på förskolan för att få hjälp vid konflikter och bråk?
- **Tillgänglighet:** är miljön tillgänglig för alla barn, även de med funktionsvariabel? Ta reda på vilka behov som finns på er förskola. Inkluderar förskolans information alla barn och föräldrar oavsett språkkunskaper? Inkluderar och välkomnar förskolans inskolning alla barn och föräldrar oavsett familjebildning, språkkunskaper och funktionsförmåga?
- **Mat:** kan alla barn äta den mat förskolan serverar oavsett till exempel funktionsvariabel eller religion.
- **Barnens delaktighet :** tex. har barnen varit med och skapat trivselreglerna och är trivselreglerna levande hos barnen? (kompisregler)
- **Arbetsätt:** Är pedagogerna närvarande i barnens fria lek? Är tillräckligt många vuxna ute på gården? Finns det arbetsätt och rutiner som barnen kan uppleva som missgynnsamma, orättvisa eller kränkande?
- **Incidentrapporterna:** fungerar blanketten, vad har incidenterna handlat om, kan vi se något mönster?
- **Enkätsvaren:** hur såg resultaten ut, titta på utvärderingen?
- **Utvärdering:** av förra årets plan
- **Kompetensutveckling:** saknas någon kompetens? ex. för att möta barn i behov av särskilt stöd.
- **Rutiner för akuta åtgärder :** Vet alla anställda hur de ska agera om de får kännedom om att ett barn blir trakasserade eller utsätts för kränkande behandling av andra barn? Känner alla till rutinerna och anmälningsplikten? Har personalen en gemensam syn på vad som menas med trakasserier och kränkande behandling?