



# Plan mot kränkande behandling, trakasserier och diskriminering, Lundby förskola 22/23

Beslutad av utbildningsnämnd. 2019-09-16/§ 109: Plan  
Diarienummer: UTB/2019:169  
Dokumentansvarig nämnd: Utbildningsnämnden  
Dokumentansvarig tjänsteperson: (roll): Utbildningsstrateg

Vision Policy Strategi Plan Riktlinje

## Innehåll

1. Sammanfattning.....	3
2. Inledning.....	3
3. Plan för Lundby förskola läsåret 22/23 .....	4
Trivsel- och trygghetsskapande insatser.....	4
Lundby förskola .....	4
Samverkan med anställda och barn/elever kring utarbetandet av planen.....	5
Lundby förskola .....	5
Uppföljning av målen från föregående läsår.....	5
Kartläggning av risker avseende kränkande behandling, trakasserier och diskriminering .....	6
Lundby förskola .....	6
Analys av kartläggningen.....	6
Lundby förskola.....	6
Aktiva åtgärder för att undvika kränkande behandling, trakasserier och diskriminering samt mål för arbetet.....	6
Lundby förskola.....	6
Anmälningrutiner när misstänkt kränkning, trakasserier eller diskriminering skett .....	8
Utredning av misstänkt kränkande behandling och diskriminering .....	8
4. Ansvar och uppföljning .....	9
Ansvarsförhållanden .....	9
Uppföljning.....	9

# 1. Sammanfattning

Barn och elever ska skyddas mot både kränkande behandling, trakasserier och diskriminering. Arbetet har sin utgångspunkt i denna förvaltningsövergripande plan, som också fungerar som en mall där respektive förskola/skola fyller i vissa delar som är specifika för den egna verksamheten.

## 2. Inledning

Bestämmelser om åtgärder mot diskriminering och trakasserier finns i diskrimineringslagen. Denna plans innehåll bygger på den vägledning om hur arbetet bör ske utifrån [skrivningar på diskrimineringsombudsmannens webbplats](#).

Alla verksamheter som regleras i skollagen är skyldiga att vidta åtgärder för att motverka kränkande behandling av barn och elever. Dessa bestämmelser finns i skollagens sjätte kapitel. Denna plans innehåll bygger på den vägledning om hur arbetet bör ske som finns på [skolverkets webbplats](#).

Planen ska uppdateras varje år, senast den 15 oktober för innevarande läsår.

Första delen av planen handlar om hur förskolor och skolor jobbar, vilka mål och insatser de arbetar med under året. Det beskrivs också hur man har kommit fram till vilka ämnen som är aktuella för just den förskolan eller skolan under innevarande läsår, samt information om hur anmälan och utredning av misstänkta kränkningar går till. Den andra delen består av bilagor som främst riktar sig till personal.

# 3. Plan för Lundby förskola läsåret 22/23

## Trivsel- och trygghetsskapande insatser

I skolan och förskolan görs många åtgärder och insatser för att öka trivsel och trygghet och allas lika möjligheter och därmed också minska risk för framtida kränkningar, trakasserier och diskriminering. Det är viktigt att arbeta för att barn, elever, vårdnadshavare och personal återkommande får möjlighet att reflektera kring normer, värderingar och relationer. Arbetet mot kränkande behandling, trakasserier och diskriminering ska präglva valet av arbetsformer, aktiviteter, läromedel och annan utrustning.

Trivsel- och trygghetsskapande insatser kan t ex vara värdegrunds- och temadagar, elevrådsarbete, trivselskapande arbete i klass, hur gruppindelningar och placeringar görs, trygghetsskapande rast-/ uteaktiviteter, schemaläggning, insatser som förbättrar arbetsmiljön, färgkodningar av olika slag, hälsosamtalen, trygghetsteamens arbete, genomgång av läromedel mm

## Lundby förskola

*Det är viktigt att schemaläggningen av personal sammanfaller med barnens vistelsetider så att det finns en god personaltäthet när det är som flest barn närvarande. Det ökar barnens trygghet och trivsel. Det är också viktigt att personalen har en tydlig ansvarsfördelning. Vi arbetar aktivt med vår arbetsmiljö och värdegrund för att hålla den levande på enheten.*

*På vår förskola ...*

*...Hälsar vi ALLTID på varandra*

*...Ser vi ALLTID det positiva*

*...Respekterar vi ALLTID att vi är olika*

*Gäller barn, vårdnadshavare och pedagoger*

*För att öka barnens trivsel och trygghet strävar vi efter att under hela dagen dela i mindre grupper ute och inne. Rutiner och struktur tillsammans med i möjligaste mån känd personal och kända vikarier är viktigt. Vi arbetar med att stärka det positiva i barns beteende och planerar verksamheten utifrån såväl enskilda barns som gruppens behov.*

*Vi skapar trivsel och trygghet hos vårdnadshavarna genom att de ges möjlighet till insyn i verksamheten genom till exempel veckobrev och en del avdelningar har även instagramkonto. Vi inbjuder till regelbundna samtal och välkomnar synpunkter. Föräldramöten, lucia och sommarfest är andra tillfällen för trivsel och trygghetsskapande.*

## **Samverkan med anställda och barn/elever kring utarbetandet av planen**

I arbetet mot kränkning, trakasserier och diskriminering ska samverkan ske med anställda i verksamhet och det ska framgå hur barn/elever involveras i arbetet. Utformningen och omfattningen av barnens eller elevernas deltagande ska anpassas efter deras ålder och mognad. Planen ska vara känd av alla berörda, både personal, barn/elever och vårdnadshavare.

### **Lundby förskola**

*På Lundby förskola lyfter vi likabehandlingsplanen under det första APT tillfället under höstterminen. Då får alla anställda möjlighet att komma med synpunkter inför reviderandet som görs av arbetslagledarna tillsammans med rektor.*

*Likabehandlingsplanen ligger tillgänglig för alla anställda på G-katalogen. Vi gör likabehandlingsplanen känd för barnen genom ständigt arbete med värdegrundsfrågor utifrån barnens ålder och mognad. Likabehandlingsplanen ska finnas tillgänglig för vårdnadshavarna på hemsidan. Vi informerar om den vid introduktionen och lyfter den återkommande vid föräldramöten och utvecklingssamtal. Vi informerar långtidsvikarier och studenter om planen.*

## **Uppföljning av målen från föregående läsår**

### **Lundby förskola**

#### Mål:

*1. Alla barn och personal inom dess verksamhetsområde ska kunna vara trygga, respektera varandra, och ta aktivt ansvar för att bidra till jämlikhet och trygghet. Inget barn eller personal ska vara rädd för att gå till förskolan.*

*2. Verksamheterna ska vara fria från trakasserier, indirekt/direkt diskriminering, mobbning, rasism, homofobi, främlingsfientlighet och sexism. Ledning och personal ska vara lyhörd och uppmärksam på alla tendenser till kränkande behandling.*

*3. Verksamheten ska ha en miljö som uppmuntrar och bidrar till utveckling och kunskapshämtning.*

#### Åtgärd:

*1. När tryggheten inte upprätthålls ska den berörda personalen och/eller rektor kalla till samtal kring det som hänt. Uppföljning är viktigt för att säkerställa att målet uppnås.*

*2. Om någon form av kränkande behandling upptäcks eller misstänks ska detta utan dröjsmål förhindras och en utredning och kartläggning ska inledas.*

*3. Uppföljning och dokumentation ska göras för att upprätthålla målet.*

#### Resultat:

*Vi upplever att barnen är trygga i verksamheten och respekterar varandra. Om någon inte verkar vara trygg tar vi tag i det fortlöpande och vidtar åtgärder. Det ständiga arbetet med värdegrundsfrågor gör att arbetet pågår kontinuerligt.*

*Under året har vi även arbetat med personalens arbetsmiljö och att skapa en vi-känsla i arbetslagen. Pandemin har även under detta år dock skapat en annan oro som påverkat personalen i deras dagliga arbete, dels i att drabbas av sjukdomen och att kunna hålla sig informerad och uppdaterad på alla rekommendationer som varierat, vilket gjort att*

*alla inte alltid känt sig trygga på arbetet. Bristen på vikarier har även påverkat tryggheten i arbetslagen då man inte fullt ut kunnat planera för morgondagen.*

## **Kartläggning av risker avseende kränkande behandling, trakasserier och diskriminering**

### **Lundby förskola**

*Den kartläggning vi använt oss av under detta år för att se hur barnen upplever trygghet och trivsel på förskolan är: observationer, trygghetsvandringar, barnintervjuer, barnsamtal i vardagen samt att i den dagliga kontakten med vårdnadshavare få återkoppling om barnens upplevelse av att vara i förskolan.*

*Vi har på våra APT arbetat med kartläggning av arbetsmiljön bland personalen genom brainstorming och diskussionsfrågor.*

### **Analys av kartläggningen**

#### **Lundby förskola**

*Utifrån de olika kartläggningsmetoder vi använt oss av så har vi uppmärksammat några på kränkande behandling, trakasserier eller diskriminering*

- *Vissa barn använder ett språk som innehåller svordomar och tillmälen (som de ofta inte förstår).*
- *Barn och föräldrar som på ett negativt sätt kommenterar andra religioner, hudfärger och kulturer.*
- *Barn har vid flera tillfällen fått höra att de inte får vara med att leka.*
- *Barn retas på grund av kläder, utseende etc.*

## **Aktiva åtgärder för att undvika kränkande behandling, trakasserier och diskriminering samt mål för arbetet**

#### **Lundby förskola**

Mål:

*1. Alla barn och personal inom dess verksamhetsområde ska kunna vara trygga, respektera varandra, och ta aktivt ansvar för att bidra till jämlikhet och trygghet. Inget barn eller personal ska vara rädd för att gå till förskolan.*

*2. Om någon form av kränkande behandling upptäcks eller misstänks ska detta utan dröjsmål förhindras och en utredning och kartläggning ska inledas.*

*3. Uppföljning och dokumentation ska göras för att upprätthålla målet.*

### Åtgärd:

*Vi kommer under läsåret 22-23 fortsätta vårt värdegrundsarbete med fokus på relationer och trygghet för alla.. Utifrån vårt kartläggningmaterial "Trygghetsöversyn" analyserar vi kontinuerligt i vårt Systematiska kvalitetsarbete vad vi behöver göra för nya åtgärder. Vi kommer ha återkommande diskussioner om personalens förhållningssätt. Planera verksamheten utifrån enskilda barn och gruppens behov. Samtal kring ord och dess betydelse och om hur man kan göra varandra glada/ledsna. Ständigt arbete med värdegrundsfrågor och stärka det positiva i barns beteende. Leka positiva lekar och aktiviteter får stor plats i verksamheten. Fortsätta och utöka arbetet med förutsägbarhet och därigenom skapa dagar/ stunder som ökar tryggheten för alla.*

*Vi kommer även:*

- *Ständigt arbete med värdegrundsfrågor och stärka det positiva i barns beteende*
- *Aktivt arbete med likabehandlingsplanen, dess mål, syften och genomföranden*
- *Samtal kring ord och dess betydelse och om hur man kan göra varandra glada/ledsna. Dramaövningar, m.m.*
- *Att positiva lekar och aktiviteter får stor plats i verksamheten.*
- *Planera verksamheten utifrån enskilda barn och gruppens behov.*
- *Återkommande diskussioner om personalens förhållningssätt gentemot barnen*

### Ansvarig:

*Ledning och personal ska vara lyhörd och uppmärksam på alla tendenser till kränkande behandling. Om någon form av kränkande behandling upptäcks eller misstänks ska detta utan dröjsmål förhindras och en utredning och kartläggning ska inledas. Rektor har det yttersta ansvaret för att en likabehandlingsplan upprättas. Verksamheten ska ha en miljö som uppmuntrar och bidrar till mognad och kunskapsinhämtning.*

### Tidsplan:

*Ansvaret för att dokumentation av det som sker, görs och att uppföljning kontinuerligt sker vilar på berörd personal och rektor. Planen ska revideras en gång per år.*

## **Anmälningrutiner när misstänkt kränkning, trakasserier eller diskriminering skett**

Anmälningsskyldigheten omfattar alla händelser som kan utgöra kränkande behandling, trakasserier eller diskriminering. Det ska inte göras någon värdering av hur allvarlig händelsen är innan den anmäls till rektor och huvudman. Anmälan ska göras skyndsamt och görs i det digitala systemet för misstänkta kränkningar, trakasserier och diskriminering.

Skyldigheten att anmäla gäller inte bara om personalen får kännedom om att ett barn eller en elev upplever sig ha blivit utsatt för kränkande behandling, trakasserier eller diskriminering utan också om personalen själv uppmärksammar eller på annat sätt får kännedom om en händelse som kan utgöra kränkande behandling, trakasserier eller diskriminering, antingen via barnet/eleven själv eller via vårdnadshavare.

Barnet/eleven samt vårdnadshavare kan informera vilken personal som helst på förskolan/skolan/fritidshemmet om att en misstänkt kränkning eller trakasserier skett då all personal har tillgång att göra anmälan.

### **Utredning av misstänkt kränkande behandling och diskriminering**

I ärenden som rör händelser mellan barn/elever är det i första hand den personal som arbetar närmast barnet eller eleven som utreder det inträffade. I vissa verksamheter finns speciellt inriktade team t ex trygghetsteam, antimobbningsgrupper eller likabehandlingsgrupper som ansvarar för det operativa arbetet.

Alla inblandade informeras om att utredning påbörjats och vem som är ansvarig. Anteckningar ska göras i Prorenata i mallen "Utredning av misstänkt kränkning/diskriminering/ trakasserier" i alla ärenden.

När personal utsatt barn/elever för misstänkt kränkning och trakasserier är det rektor som genomför utredningen.



## 4. Ansvar och uppföljning

### **Ansvarsförhållanden**

Utbildningsnämnden har det övergripande ansvaret för arbetsmiljön i verksamheten. Ansvaret för det systematiska arbetsmiljöarbetet har nämnden delegerat till utbildningschefen, som i sin tur har delegerat ansvaret till rektorer. I ansvaret ingår att barn och elever har en arbetsmiljö som är utvecklande och fri från kränkande behandling, trakasserier och diskriminering. Huvudmannens ansvar att utreda omständigheterna kring misstänkta kränkningar, trakasserier och diskriminering har nämnden delegerat till rektorer.

Ansvaret för att ta emot anmälningar har nämnden delegerat till verksamhetschefen för resursenheten.

### **Uppföljning**

Utbildningsnämnden får en samlad bild av arbetet mot kränkande behandling, trakasserier och diskriminering genom:

- Att ta del av enheternas planer.
- En övergripande sammanfattning av anmälningar genomför varje läsår.
- Besök ute i verksamheterna som representanter för nämnden genomförs.



Utbildningsförvaltningen  
Utbildningsförvaltningen  
Telefon: 0142-850 00  
E-post: utbildning@mjolby.se  
Burensköldsvägen 11-13, 595 80 Mjölby

