

# Plan mot diskriminering och kränkande behandling

## Norra Djurgårdsstadens förskolor

Barn är bärare av rättigheter. Pedagoger är lyhörda, närvarande, medforskande och har ständigt barnen i fokus.

Likvärdighet för alla barn när det gäller omsorg, lärande och utveckling.

Vuxnas förhållningssätt påverkar barns förståelse och respekt för de rättigheter och skyldigheter som gäller i ett demokratiskt samhälle, därför är vuxna viktiga förebilder.

Vi värnar mångfald, likvärdighet och en god arbetsmiljö.

**Hjorthagen**

## SAMMANFATTNING

Planen är ett grunddokument som ska säkerställa att Norra Djurgårdsstadens förskolor arbetar för att motverka diskriminering och kränkning i förskolan, samt att vi bedriver ett normkritiskt förhållningssätt för likabehandling. Likabehandlingsarbete handlar om att värna barnets rättigheter. Vi arbetar medvetet utifrån skollag, förskolans läroplan och FN:s barnkonvention. Varje förskola ska utifrån detta gemensamma dokument utveckla främjande arbetssätt, varje förskola ska årligen skriva aktiva åtgärder utifrån lagens krav. Aktiva åtgärder innebär fortlöpande arbete i fyra steg. Alla delar av arbetet ska dokumenteras:

**Undersök**, vilka risker/hinder ser vi med situationen/er kopplat till diskrimineringsgrunderna? Hur tar vi reda på om detta är ett mönster eller en slump? Hur/när/vem dokumenterar?

**Analysera**, orsak till upptäckt risk/hinder? Rutiner, dokument, normer och attityder hos vuxna/barngrupp? Hur/när/vem dokumenterar?

**Åtgärda**, vilka främjande och förebyggande åtgärder ska vi genomföra? Vilka långsiktiga/kortsiktiga mål sätter vi? Hur/när/vem dokumenterar?

**Följ upp och utvärdera**, Har målen uppnåtts? Varför/varför inte? Hur går vi vidare? Hur/när/vem dokumenterar?

### **Likabehandlingsarbetet ska bedrivas på tre nivåer**

**Främjande åtgärder**, handlar om att identifiera och stärka de positiva förutsättningarna för likabehandling i verksamheten. Arbetet utgår ifrån skolans övergripande uppdrag att verka för demokratiska värderingar och mänskliga rättigheter

**Förebyggande åtgärder**, syftar till att avvärja de risker för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling som finns i verksamheten. Riskerna kan kartläggas på olika sätt

**Upptäcka och åtgärda**, Utredda när kränkning/diskriminering skett: utredning, åtgärdsplan och uppföljning för kränkning

# INNEHÅLL

<b>Ansvarig kontaktperson för enheten</b> .....	5
<b>Inledning</b> .....	6
Ställningstagande.....	6
Begreppsförklaring.....	6
Planera för arbetet.....	6
<b>Vad säger lagen?</b> .....	7
Diskrimineringslagen.....	7
Skollagen.....	7
Barnkonventionen.....	7
<b>Definitioner och begrepp</b> .....	8
Diskriminering.....	8
Kränkande behandling.....	8
Diskrimineringsgrunderna.....	9
Normer.....	9
<b>Kvalitetssäkring av planen – kommunikation</b> .....	10
<b>Rutiner för akuta situationer</b> .....	11
Barn kränker barn.....	11

Vuxen kränker barn.....	11
<b>Till dig som förälder/vårdnadshavare.....</b>	<b>12</b>
<b>Likabehandling.....</b>	<b>13</b>
Främjande åtgärder och exempel på arbetsätt.....	13
Förebyggande åtgärder.....	14
Upptäcka och åtgärda.....	14
<b>Aktiva åtgärder.....</b>	<b>15</b>
Undersök.....	16
Analysera.....	16
Åtgärda.....	16
Följ upp och utvärdera.....	16
<b>Kartläggning Husmodellen – förslag till metod.....</b>	<b>17</b>
<b>Dokumentation av aktiva åtgärder.....</b>	<b>19</b>
1 Undersök.....	20
2 Analys.....	21

3	
Åtgärda.....	22
4 Följ upp och utvärdera.....	23
<b>Incidentrapport.....</b>	<b>24</b>
<b>Uppföljning av incidentrapport.....</b>	<b>25</b>
<b>Mailadresser och telefonnummer.....</b>	<b>26</b>
<b>Referenslista.....</b>	<b>27</b>

## **ANSVARIG KONTAKTPERSON**

### **Norra Djurgårdsstaden**

Björnlandet

Hjorthagen

Rödeken

Sandön

Villa Ekbacken

Ängsklockan

Fjällklockan

Diana

**Ansvarig kontaktperson:** Förskolechef Pernilla Eriksson 08-508 100 23  
[pernilla.gerd.eriksson@stockholm.se](mailto:pernilla.gerd.eriksson@stockholm.se)

## INLEDNING

### Ställningstagande

Alla barn har rätt till att vistas i en förskolemiljö fri från diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Barnen ska känna glädje och trygghet när de är på förskolan. All personal som arbetar i enheten tar avstånd från handlingar som direkt eller indirekt kränker principen om alla människors lika värde.

### Begreppsförklaring

I texten förekommer begreppet *pedagoger* och då avser vi förskollärare och barnskötare.

Med begreppet *personal* avser vi all personal som arbetar inom förskolans verksamhet, såsom kökspersonal, vikarier, pedagoger samt chefer.

Med begreppen *förälder/vårdnadshavare* menar vi den/de som har vårdnaden om barnet.

Med begreppet *vuxen* avser vi alla vuxna personer som vistas i förskolan

### Planera för arbetet

- Vem ansvarar?
- När sker arbetet?
- Vem ser till att åtgärderna genomförs?
- Hur bygger vi vidare på erfarenheterna?
- Hur involveras barn, vårdnadshavare och all personal i arbetet?
- Hur kan vi inom enheten skapa ett gemensamt lärande av arbetet?

## VAD SÄGER LAGEN?

Det tidigare kravet på att ha en likabehandlingsplan ersätts med krav på dokumentation av aktiva åtgärder. Högre krav på förebyggande och främjande arbete.

### Diskrimineringslagen kap 3

1§ Aktiva åtgärder är ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter

och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Lag (2016:828).

## Skollagen kap 6

### Kränkande behandling

**8 §** Huvudmannen ska se till att det varje år upprättas en plan med en översikt över de åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra kränkande behandling av barn och elever. Planen ska innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som avses att påbörjas eller genomföras under det kommande året. En redogörelse för hur de planerade åtgärderna har genomförts ska tas in i efterföljande års plan.

Lagen omfattar all verksamhet som beskrivs i skollagen – förskoleverksamhet, skolbarnomsorg, grund och gymnasieskola samt kommunal vuxenutbildning.

Lagens syfte är också att förtydliga förskolans ansvar när det gäller att garantera alla barns trygghet i förskolan.

Alla människors lika värde är ett av de värden som lyfts fram i läroplanen för förskolan.

## Barnkonventionen

Barn är bärare av egna rättigheter. Barnkonventionen lyfter fram att barn har rätt att komma till tals och att barnets bästa ska vara i fokus. Barn ska ges ökat inflytande utifrån ålder och mognad. Barn har rätt till liv och utveckling. Lagstiftaren är skyldig att se till att svensk lag överensstämmer med konventionens artiklar.



## Definitioner och begrepp

**Diskriminering** innebär att ett barn eller elev missgynnas direkt eller indirekt, av skäl som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Eftersom diskriminering handlar om missgynnande förutsätter det någon form av makt hos den som utför diskrimineringen. I verksamheterna är det huvudmannen eller personalen som kan göra sig skyldig till diskriminering. Barn och elever kan inte diskriminera varandra i juridisk bemärkelse. (sid 8, Skolverkets allmänna råd 2012)

**Trakasserier** är ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Om någon ur personalen utsätter ett barn eller en elev för trakasserier benämns det diskriminering.

**Kränkande behandling** är ett uppträdande som, utan att vara diskriminering enligt diskrimineringslagen, kränker barn eller elevers värdighet.

Trakasserier och kränkande behandling kan utföras av en eller flera personer och riktas mot en eller flera. De kan vara synliga och handfasta likaväl som dolda och subtila. De kan utföras inte bara direkt i verksamheten utan även via telefon och internet. Trakasserier och kränkande behandling kan t.ex. uttryckas genom nedsättande tilltal, ryktesspridning, förlöjliganden eller fysiskt våld. Kränkningarna kan även handla om att frysa ut eller hota någon. Kränkande behandling kan äga rum vid enstaka tillfällen eller vara systematiskt återkommande. (sid 9, Skolverkets allmänna råd 2012)

**Mobbning** är en form av kränkande behandling eller trakasserier som innebär en upprepad negativ handling när någon eller några medvetet och med avsikt tillfogar eller försöker tillfoga en annan skada eller obehag. (sid 9, Skolverkets allmänna råd 2012)

## Diskrimineringsgrunderna

- **Kön** – Förskolan ska förebygga och förhindra könsdiskriminering. Förskolan ska motverka traditionella könsmonster.
- **Etnisk tillhörighet** – Var och en har rätt att bejaka sin etniska tillhörighet, en person kan ha flera etniska tillhörigheter.
- **Religion eller annan trosuppfattning** – Pedagogiken i förskolan ska vara icke-konfessionell och förskolan får inte missgynna något barn på grund av dennes religion.
- **Funktionshinder** – Förskolan ska förebygga och förhindra diskriminering och trakasserier på grund av funktionshinder.
- **Sexuell läggning** – Förskolan har ett ansvar att arbeta för rätten till likabehandling oavsett sexuell läggning. Detta inkluderar även arbetet mot homofobi.
- **Könsöverskridande identitet eller uttryck** – Diskrimineringsgrunden omfattar transpersoner.
- **Ålder** – Förskolan arbetar för att ingen person diskrimineras eller trakasseras på grund av sin ålder.

## Normer

Normer är informella regler – både medvetna och omedvetna. De skiljer sig åt beroende på sammanhang och samhällen, det påverkas av vad som i den givna situationen anses vara normalt. Vissa normer är inkluderande medan andra är begränsande och uteslutande. Syftet med att tillämpa ett normkritiskt perspektiv är att synliggöra, problematisera och förändra de föreställningar och normer som ligger till grund för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

För att underlätta arbetet är fördjupningsfrågorna i denna handledning sorterade efter de olika diskrimineringsgrunderna. Det är samtidigt viktigt att föra en diskussion om hur normer kring de olika diskrimineringsgrunderna kan samverka och även förstärka utsatthet för exempelvis diskriminering. Exempel på det kan vara hur personers utsatthet påverkas av både normer kring etnisk tillhörighet och kön.

Utifrån vår pedagogiska plattform och vårt ställningstagande – Har vi den förskola vi vill ha? Vilka normer och värderingar står vår förskola för? Hur märks det i den dagliga verksamheten? Hur vill ni att det ska synas?

## Kvalitetssäkring av planen - kommunikation

- Alla vuxna inom förskolan ska känna till och aktivt arbeta för att likabehandlingsarbetet bedrivs på tre nivåer: Främjande åtgärder, Förebyggande åtgärder, Upptäcka och åtgärda
- Varje förskola arbetar med aktiva åtgärder, dokumentation görs löpande i fyra steg.
- Föräldrar/vårdnadshavare, nyanställd personal, vikarier och studenter informeras om vårt arbete kring diskriminering, kränkning och likabehandling.
- Föräldrar erbjuds att göra stadens enkätundersökning 1gg/år
- Fortlöpande samtal mellan föräldrar och pedagoger i den vardagliga verksamheten med fokus på barns behov.
- Föräldrar/vårdnadshavare har rätt till tolk vid behov.
- Barnen i förskolan ska uppleva att verksamheten genomsyras av likabehandlingsarbetet och barnen ska vara delaktiga utifrån sina förutsättningar.

## RUTINER FÖR AKUTA SITUATIONER

### Barn kränker barn

- Pedagog som är på plats uppmärksammar och ingriper när de ser eller hör barn som bråkar eller utsätter någon annan för kränkande behandling.
- Pedagogen samtalar med berörda barn om vad som hänt.
- Låt varje barn berätta sin upplevelse av konflikten. Skuldbelägg inte barnet.
- Pedagogen ställer "öppna" frågor som ex Hur kände du? Hur tänkte du? Hur kan ni göra nu för att det ska kännas bra?
- Låt barnen ge förslag på hur konflikten kan lösas.
- Om pedagogerna på förskolan upptäcker att något barn utsätts för trakasserier, diskriminering eller kränkande behandling är det viktigt att pedagogerna tar upp det i arbetslaget och försöker få en samlad bild av det som hänt.
- Vid upprepade, allvarliga tillfällen eller riktade mot ett och samma barn skall förälder/vårdnadshavare och förskolechef informeras och åtgärder vidtas.
- Förskolans insatser skall dokumenteras.
- Om en förälder/vårdnadshavare uppmärksammar att ett barn utsätts för kränkande behandling talar förälder/vårdnadshavare med en pedagog, alternativt förskolechef/biträdande förskolechef om händelsen.

### Vuxen kränker barn

- Alla vuxna som uppmärksammar att ett barn utsätts för trakasserier, diskriminering eller kränkande behandling har en skyldighet att ingripa i situationen. Förskolechef/biträdande förskolechef kontaktas alltid.

Vid incident finns rapport att fylla i.

## TILL DIG SOM FÖRÄLDER/VÅRDNADSHAVARE

Varje år skickar Stockholms stad ut en förskoleundersökning där du som förälder/vårdnadshavare har möjlighet att utvärdera förskolans verksamhet.

Förutom det dagliga samtalet vid lämning och hämtning erbjuds förälder/vårdnadshavare utvecklingssamtal. Det finns också möjlighet att lämna synpunkter vid särskilda påpekanden.

Om du som vårdnadshavare misstänker att ditt barn eller något annat barn utsätts för någon form av diskriminering utifrån "de sju diskrimineringsgrunderna", eller för kränkande behandling kontakta pedagogerna eller förskolechef.

Vi har alla ett gemensamt ansvar för att arbeta för en god miljö på förskolan. Vuxna är förebilder för våra barn och är skyldiga att ingripa om vi ser ett kränkande beteende mot någon. Görs inte detta kan det tolkas som att du accepterar detta.

# LIKABEHANDLING

## Främjande åtgärder

- Främjande arbete handlar om att identifiera och stärka de positiva förutsättningarna för likabehandling i verksamheten. Arbetet utgår ifrån skolans övergripande uppdrag att verka för demokratiska värderingar och mänskliga rättigheter

Ett främjande arbetssätt syftar till att förstärka respekten för allas lika värde och omfattar alla diskrimineringsgrunder. Det riktas mot alla och bedrivs utan förekommen anledning samt att det är en naturlig del i det vardagliga arbetet.

Förskolan ska bedriva ett målinriktat arbete som utgår från det övergripande uppdraget att verka för demokratiska värderingar, mänskliga rättigheter och likabehandling.

## Exempel på arbetssätt

- Identifiera och stärka verksamhetens positiva förutsättningar för likabehandling.
- Bedriva en verksamhet där alla barn känner sig trygga och trivs.
- Miljö och material utformas utifrån barnens behov och önskemål.
- Vidareutveckla en verksamhet där barn upplever meningsfulla sammanhang, delaktighet och att olikheter respekteras.
- Reflektera över och synliggöra både egna och andras attityder.
- Arbeta för ett klimat som präglas av omsorg, engagemang och delaktighet där pedagogerna är tydliga, sätter klara och väl kända gränser, samt agerar när något händer.
- Ha ett nära samarbete med föräldrar/vårdnadshavare.
- Barnens positiva beteende och handlingar förstärks och uppmuntras.
- Personal finns närvarande både som ett direkt och indirekt stöd. Likheter och olikheter lyfts fram som något positivt.
- Personalen är positiva förebilder.
- Personalen har kontinuerlig kontakt med föräldrar, genom den dagliga kommunikationen samt genom informationsbrev, utvecklingssamtal och föräldramöten.
- Personalen verkar för en tolerans kring olika behov och kulturer.
- Personalen arbetar medvetet för att skapa en förståelse för olika familjebildningar genom litteratur och samtal med barnen.

## Förebyggande åtgärder

Det förebyggande arbete syftar till att avvärja risker för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling som finns i verksamheten. Riskerna kan kartläggas på olika sätt.

Personalen har ett gemensamt ansvar för alla barn och ska ingripa när konflikt uppstår. Personalen tar då tillfället i akt att samtala med barnet/barnen om händelsen. Personalen hjälper barnet/barnen att sätta ord på och förstå känslor och reaktioner som uppstår. Om ett barn eller vuxen upplever att ett barn har blivit kränkt tar vi detta på största allvar.

För att kunna utforma relevanta åtgärder måste kontinuerliga kartläggningar göras. Kartläggningar görs utifrån vad som framkommit vid den dagliga kontakten eller vid inbokade möten med föräldrar/vårdnadshavare, observationer av social gemenskap och miljöer, eventuella incidentrapporter, samt utifrån resultatet på förskoleundersökningen.

## Upptäcka och åtgärda

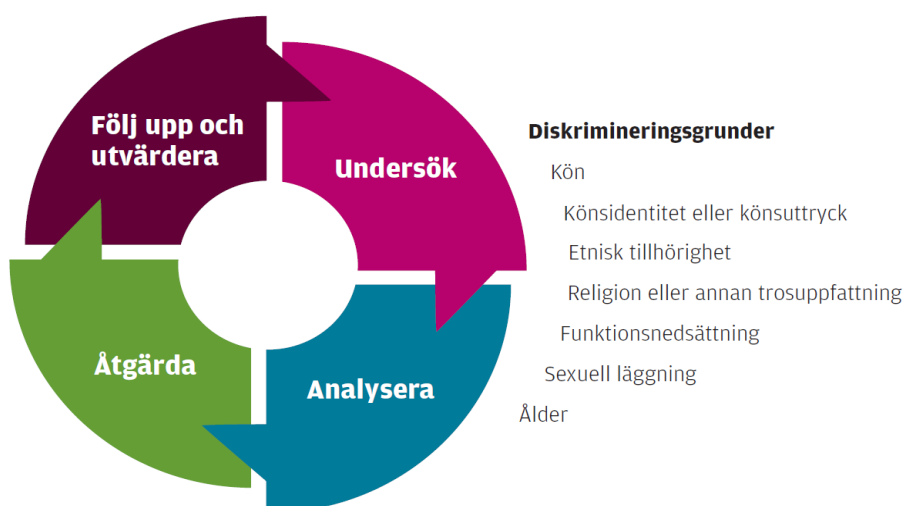
Likabehandlingsarbetet utvärderas och uppdateras enligt årshjulet. Analyserna av utvärderingens resultat pekar ut utvecklingsområden, dessa utgör grunden för likabehandlingsarbetets årliga revidering.

Vi ska utreda när kränkning/diskriminering skett: utredning, åtgärdsplan och uppföljning för kränkning/diskriminering.

## AKTIVA ÅTGÄRDER

För att kunna utforma relevanta åtgärder måste kontinuerliga kartläggningar göras. Kartläggningar görs utifrån vad som framkommit vid den dagliga kontakten eller vid inbokade möten med föräldrar/vårdnadshavare, observationer av social gemenskap och miljöer, eventuella incidentrapporter, samt utifrån resultatet på förskoleundersökningen.

- Arbeta fortlöpande i fyra steg (undersöka, analysera, åtgärda, samt följa upp och utvärdera)
- Dokumentera alla delar av det fortlöpande arbetet.
- Ta fram, följa upp och utvärdera rutiner och riktlinjer och för att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier.
- Samverka med dem som deltar i utbildningen och anställda i verksamheten





### **Undersök**

- Risker för diskriminering i samband med samtliga grunder, samt hinder för barns lika rättigheter och möjligheter.
- Se över verksamhetens rutiner, dokument men också attityder, normer, och arbetssätt.
- Inte på individnivå utan övergripande och strukturellt.
- Dokumentera konkret kring undersökningen/kartläggningen

#### **Underlag för undersökningen/kartläggningen kan vara:**

Samtal med barn och personal om trygghet och trivsel, konfliktsituationer, interna eller externa anmälningar, vårdnadshavares/barns synpunkter. Utvecklingssamtal, föräldramöten, incidenter och barnskyddsronder. Kartläggning av riskområden enligt HUS-modellen.

### **Analysera**

- Orsaker till risker/hinder - varför ser det ut som det gör?
- Analys kan behöva göras fler gånger, utifrån nya kartläggningar

Exempel: Alla känner inte till rutiner, bristfälliga rutiner, okunskap, rädsla, ”så här har vi alltid gjort”.

### **Åtgärda**

- Genomföra främjande och förebyggande åtgärder utifrån undersökningen.
- Att undanröja risker/hinder som har upptäckts i undersökningen
- Sätt upp kortsiktiga och långsiktiga mål

Till exempel: Utbildning och kompetensutveckling, reflektion, upprätta eller förbättra rutiner, revidera dokument. Kortsiktiga uppföljningsbara mål  
Ett långsiktigt uppföljningsbart arbete med förhållningssätt och kultur på förskolan.

### **Följ upp och utvärdera**

- Har de kortsiktiga/långsiktiga målen uppnåtts?
- Hur går vi vidare?
- Dokumentera hur samverkan med barn, vårdnadshavare och
- Samtlig personal har genomförts
- Erfarenheterna används i det fortsatta arbetet med att undersöka, analysera, åtgärda

## **Kartläggning – förslag till metod**

### **Fråga 1: Hur kan barn i förskolan bli kränkta på sätt som har samband med**

- Normer - Förhållningssätt, språkbruk, jargong
- kön
- könsidentitet eller könsuttryck
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning
- ålder?

### **Fråga 2: Hur kan barn i förskolan bli orättvist behandlade på sätt som har samband med**

- Normer - Förhållningssätt, språkbruk, jargong
- kön
- könsidentitet eller könsuttryck
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning
- ålder?

Kan det finnas några bestämmelser, regler eller arbetssätt som kan upplevas som orättvisa?

### **Fråga 3: Vad kan göras för att förbättra barns vardag i vår verksamhet med tanke på**

- Normer - Förhållningssätt, språkbruk, jargong
- kön
- könsidentitet eller könsuttryck
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning
- ålder?



## **Dokumentation över aktiva åtgärder mot diskriminering och plan mot kränkande behandling - mall**

**Förskola/enhet: Hjorthagen**

**Utvärdering av föregående års arbete:**

Vi upplever att föregående års arbete med likabehandling har påverkats av personaltäthet, fördelning, struktur, förhållningssätt, värderingar och aktiviteter. Vuxnas närvaro och delaktighet i lek och samspel ser vi som avgörande.

Vissa platser har varit prioriterade samt ålder sågs som viktiga faktorer för att motverka diskriminering och kränkande behandling.

Ansvarig:	Undersökningen ska vara klar:	Så har medarbetare, barn och vårdnadshavare gjorts delaktiga:
-----------	-------------------------------	---

# 1. UNDERSÖK

Identifierade risker för diskriminering i samband med samtliga grunder och kränkande behandling, samt hinder för barns lika rättigheter och möjligheter.

Risker/hinder kopplat till diskrimineringsgrund
<u>Kön</u> Att flickor/pojkar uppfattas, uppmuntras och tillåts leka eller bekräftas på vissa sätt.
<u>Könid/uttryck</u> Att det barnet, föräldern eller familjen ger uttryck för om sin personlighet inte uppmärksammas och värderas av vuxna.
<u>Religion</u> Att vissa religiösa åskådningar uppfattas som viktigare än andra i verksamheten.
<u>Funktion</u> Att funktion avgör vilka aktiviteter som tillåts olika barn.
<u>Sexuell läggning</u> Svårt att identifiera för oss och barnen i den här åldern men det kan lika gärna uppstå situationer av uteslutning bland kollegor eller föräldrar.
<u>Ålder</u> Att vi inte ser maktassymetri mellan barn, vuxna, kollegor, föräldrar om vi inte är närvarande och delaktiga.

Ansvarig:	Undersökningen ska vara klar:	Så har medarbetare, barn och vårdnadshavare gjorts delaktiga:
-----------	-------------------------------	---

--	--	--

## 2. ANALYS

Reflektera, analysera och dra slutsatser om varför det ser ut som det gör utifrån tidigare undersökning. Ev. kan fler undersökningar behöva göras.

Varför ser det ut som det gör?

För att verksamheten är komplex, vi har olika åsikter om vad som är ett problem eller inte och det går inte att bortse från att kränkande behandling alltid kan förekomma. De sociala olyckshändelser som uppstår i en verksamhet behöver ständigt lyftas till ytan för att vi ska bli medvetna och kunna göra något åt sådant som på sikt kan leda till diskriminering.

Ansvarig:	Undersökningen ska vara klar:	Så har medarbetare, barn och vårdnadshavare gjorts delaktiga:
-----------	-------------------------------	---

### 3. ÅTGÄRDA

Genomföra främjande och förebyggande åtgärder utifrån undersökningen.

Att undanröja risker/hinder som har upptäckts i undersökningen

Sätt upp kortsiktiga och långsiktiga mål

#### Konkreta åtgärder

Erbjuda uppföljningssamtal, lyssna och visa respekt för olika åsikter/värderingar, erbjuda handledning, stöttning och dialog.

#### Mål:

Kort sikt: Att de som behöver öva sig på vissa arbetsuppgifter får utrymme att göra det. Att vi påminner varandra om hur vi kan undvika missförstånd, sociala olyckshändelser, kränkande behandling

Lång sikt: Att vi alla ska känna oss bekväma att hantera människors olika behov och de arbetsuppgifter som krävs för att arbeta för att motverka diskriminerande behandling i verksamheten.

Ansvarig	Åtgärderna ska	Så har medarbetare, barn och vårdnadshavare gjorts
----------	----------------	--

	vara genomförda:	delaktiga:
--	------------------	------------

## 4. FÖLJ UPP OCH UTVÄRDERA

Följ upp, utvärdera arbetet med undersökningen, analysen och åtgärderna. Måluppfyllelse avseende långsiktiga och kortsiktiga mål.

Använd erfarenheterna i den nya undersökningen nästkommande år. (steg 1).

--

Ansvarig:	Uppföljningen ska vara klar:	Så har medarbetare, barn och vårdnadshavare gjorts delaktiga:
-----------	------------------------------	---



--	--	--

# INCIDENTRAPPORT

Datum.....Ansvarig  
Chef.....

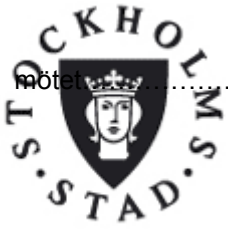
Närvarande vid  
möte.....

Utsatt  
barn.....  
.....

Förskola.....Avdelning.....  
.....

Händelseförlopp	
<b>Åtgärder</b>	<b>Ansvarig</b>

Datum för uppföljning.....



Underskrift av närvarande på

mötet.....

## UPPFÖLJNING AV INCIDENTRAPPORT

BILAGA

Datum.....Ansvarig

Chef.....

Närvarande vid

Uppföljning av åtgärder/Hur har det gått	
<b>Ev, nya åtgärder</b>	<b>Ansvarig</b>

möte.....

Utsatt

barn.....

.....

Förskola.....Avdelning.....

.....

Datum för nästa uppföljning .....Avslutat  
ärende/datum.....

Underskrift av närvarande på  
mötet.....

Datum.....Ansvarig  
Chef.....

## MAILADRESSER OCH TELEFONNUMMER

Barn och elevombudet – tar tillvara det enskilda barnets rättigheter 08-58608000

[beo@skolinspektionen.se](mailto:beo@skolinspektionen.se) [www.skolinspektionen.se/beo](http://www.skolinspektionen.se/beo)

Barnombudsmannen - företräder barnen som grupp  
[barnombudsmannen@bo.se](mailto:barnombudsmannen@bo.se)

DO (Diskrimineringsombudsmannen) 08-120 20 700 [www.do.se](http://www.do.se)

BRIS- barnens rätt i samhället 116 111 [www.bris.se](http://www.bris.se)

Jourhavande kompis 020-222444

Arbetsmiljöverket 010-730 90 000

Skolinspektionen 08-58608000  
[skolinspektionen@skolinspektionen.se](mailto:skolinspektionen@skolinspektionen.se) [www.skolinspektionen.se](http://www.skolinspektionen.se)

Skolverket 08-52733200  
[upplysningstjanster@skolverket.se](mailto:upplysningstjanster@skolverket.se) [www.skolverket.se](http://www.skolverket.se)

## **REFERENSLISTA**

Skollag 2010:800 (SL)

Diskrimineringslag (2016:828)

Arbetet mot diskriminering och kränkande behandling - Skolverkets Allmänna råd (2012)

Förebygga diskriminering och kränkande behandling - DO, BEO och Skolinspektionen (2009)

Lika rättigheter i förskolan – handledning. –DO (2012)

Husmodellen – en praktisk metod för att upptäcka och förebygga diskriminering och trakasserier i förskolan och skolan. – DO

FN:s konvention om barns rättigheter - Barnkonventionen

