



MIBA learning and education AB

MIBA learning and education AB

Plan mot diskriminering och kränkande behandling 2015 Pilbågens förskola

Avser 2015/16 fram till ny rev

Hänvisning till lagrum.

Skollagen kap 6:

Enligt 6 kapitlet i skollagen ska den som driver skolan, om det är en kommunal skola är det kommunen, se till att varje verksamhet (till exempel varje förskola eller skola):

- *Målmedvetet arbetar mot kränkande behandling av barn och elever.*
- *Gör allt de kan för att förebygga och förhindra att barn och elever utsätts för kränkande behandling.*
- *Varje år gör en plan mot kränkande behandling. Den ska till exempel innehålla en översikt över de åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra kränkande behandling. Dessutom ska barn och elever engageras i arbetet med att ta fram planen.*

Diskrimineringslagen.:

Den som driver skolan ska se till att varje verksamhet (till exempel förskola eller skola):

- *Arbetar målmedvetet för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter för barn och elever oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck samt ålder.*
- *Skolorna ska göra allt de kan för att förebygga och förhindra att något barn eller någon elev utsätts för trakasserier som har samband med någon av ovanstående diskrimineringsgrunder.*
- *Varje år upprättar en plan mot kränkande behandling och diskriminering som innehåller en översikt över det som behövs göras för att främja lika rättigheter och möjligheter för barn och elever, dels förebygga och förhindra trakasserier.*

□

Pilbågens förskolas plan mot diskriminering och kränkande behandling

Grunduppgifter:

Företaget som omfattas av planen driver förskoleverksamhet i centrala delarna av Svedala kommun.

Ansvariga för planen är förskolechef/huvudmän.

Samtlig personal på förskolan är delaktig i framtagandet av likabehandlingsplanen.

Planen gäller för barn/barn, barn/vuxen, vuxen/barn, vuxen/vuxen.

Vår vision:

...är att vi skall vara en förskola där barn, föräldrar, pedagoger och övrig personal utvecklas, känner glädje, inspiration och trygghet.

Våra ledord.

Glädje, empati, respekt, trygghet, självförtroende, god arbets- och lek miljö och likvärdighet.

Planen gäller från 2015-01-01

Planen gäller till 2016-08-31 (Ny rev i aug 2016)

Barnens delaktighet:

Barnens delaktighet är grunden till hela vår verksamhet. Detta sker genom interaktion med barnen dagligen.

Vårdnadshavarnas delaktighet

Genom föräldramöten, föräldraförening (råd), utvecklingssamtal och daglig kontakt ges vårdnadshavare möjlighet att påverka innehållet i vår plan.

Planen ska finnas på förskolans hemsida, finnas uppsatt på förskolan och tillgänglig för alla föräldrar.

Personalens delaktighet

Förskolan har under läsåret 2014-2015 haft likabehandlingsarbete som ett utvecklingsområde. Samtlig personal arbetar med värdegrundsarbetet i den dagliga verksamheten. Vid gemensamma reflektionsmöten, PK, och kompetensutvecklingsdagar har arbetslagen arbetat med utvärdering och framtagandet av den nya planen.

Förankring av planen:

Planen är ett underlag för pedagoger vid reflekterade samtal. All personal skall vara väl förtrogna och efterleva innehållet i planen. All nyanställd personal får en genomgång av planen.

Verksamheten genomsyras av innehållet i planen genom att vi ständigt lyfter och diskuterar dess innehåll och betydelse.

Utvärdering

Beskriv hur fjolårets plan har utvärderats: Vi har tidigare använt den digitala planen från DO's sida, men samtliga pedagoger vill byta till denna.

Planen har diskuterats i verksamheten på reflektionsmöten i ledningsgruppen, på PK samt på kompetensutvecklingsdag och samtlig personal har fått presentera resultat och effekter av planens innehåll.

Delaktiga i utvärderingen av fjolårets plan:

Personal och barn. De äldsta barnen har varit delaktiga genom samtal om värdegrund och hur man är en bra kompis. Även de minsta genom att man påtalar hur man är mot en kompis etc. Vårdnadshavarna har bl.a. fått svara på frågan om i vilken grad de är bekanta med innehållet i planen, och om de har synpunkter på innehållet på föräldramötet under våren.

Resultat av utvärderingen av fjolårets plan:

Genom utvärdering och revidering har vi kommit fram till följande åtgärder:

- *gå ifrån planen som upprättades från DO's hemsida
- * korta ner och omformulera planen utefter gällande lagkrav
- * föräldrar och barn skall tydligare ges möjlighet att påverka planen och dess innehåll
- * diskutera, och oftare lyfta planen i reflekterande samtal, så att planen ständigt är levande i verksamheten
- * planen skall förankras väl hos ny personal (även vikarier)
- * genom reflekterande samtal och utbildning vill vi förbättra vårt genusarbete i verksamheten
- * vi vill kunna förmedla vår plan till samtliga föräldrar. För föräldrar med annat modersmål försöker vi översätta och förklara innebörden i planen.

Årets plan ska utvärderas senast 2015-08-31. Vilket är gjort.

Beskriv hur årets plan ska utvärderas

Avsatt tid för diskussioner i smågrupper för att gå igenom vad som har fungerat bra och vad som fungerat mindre bra.

Alla i verksamheten kommer få möjligheter att lyfta sina åsikter och tankar innan revidering påbörjas.

Föräldraföreningen får möjlighet att utvärdera och uttrycka förslag på ändringar i planen.

En grupp bestående av äldre barn samt en pedagog kommer att träffas och diskutera planen. Barnen kommer att få möjlighet att diskutera och ha inflytande över kommande plan.

Ansvarig för att årets plan utvärderas

All personal tillsammans med förskolechef

Främjande insatser

Främja likabehandling genom att visa respekt för varandra.

Områden som berörs av insatsen Kränkande behandling, Kön, Könsidentitet eller könsuttryck, Etnisk tillhörighet, Religion eller annan trosuppfattning, Funktionsnedsättning, Sexuell läggning och Ålder

Mål och uppföljning

Vi motarbetar all typ av mobbning och kränkande behandling.

Insats

- * Vi ingriper vid kränkande behandling, noll tolerans
- * Vi uppmuntrar alla till att våga yttra sin åsikt
- * Barn som inte kan prata får hjälp att kommunicera genom andra uttrycksmedel
- * Vi ingriper vid konflikter och uppmanar barnen till lösningar som upplevs som positiva
- * Vi betonar allas lika värde och förmedlar detta till varandra

Ansvarig är:

Samtliga pedagoger i verksamheten

Datum när det ska vara klart 2015-08-31

Främja likabehandling genom att ha ett könsneutralt klimat

Områden som berörs av insatsen Kön och Könsidentitet eller könsuttryck

Mål och uppföljning

Barnen ska erbjudas miljö och aktiviteter helt förutsättningslöst och få en möjlighet till inblick i allt vad verksamheten har att erbjuda.

Vi ska motverka förutfattade meningar om stereotypa könsroller.

Vi tar fram det positiva med ett jämlikt samhälle.

Insats:

Alla avdelningar sorterar sitt material för att skapa en mer neutral miljö.

Inbjudande neutral miljö för barnen att vistas i.

En ansvarig pedagog stämmer av genusarbetet med jämna mellanrum

Återkommande samtal och diskussioner i verksamheten

Filma personal, diskutera enskilt el i grupp hur vi agerar i frågan

Fortbildning för personal

Ansvarig:

Samtliga pedagoger

Datum när det ska vara klart 2015-08-31

Främja likabehandling genom att ge barnen god självkänsla/självförtroende

Områden som berörs av insatsen

Mål och uppföljning

Barnen skall ha ett gott självförtroende för att uppleva sig starka i sig själva.

Barnen ska få en god grund så att de vågar säga till när något känns fel eller obekvämt.

Barnen ska i en uppmuntrande miljö få prova på, lyckas/misslyckas och prova på igen.

Alla barns positiva egenskaper tas till vara och olikheter ses som möjligheter.

Insats

Personalen är positiva förebilder och uppmuntrar alla barn att prova på. Vi är närvarande med barnen och lyssnar aktivt!

Att misslyckas är helt okej, vi försöker igen.

Med humor och skratt bygger vi upp varandra.

Alla ska komma till tals.

Vi väntar på vår tur och lyssnar på andra.

Ansvarig:

Samtliga pedagoger

Datum när det ska vara klart 2015-08-31

Kartläggning

Risker är utbildad/okunnig/ointeresserad personal.

I förebyggande syfte för vi återkommande diskussioner i såväl arbetslag som i barngrupperna ang. nedanstående punkter.

Vi är medvetna om att vi vuxna ska vara bra förebilder för barnen och hjälps därför åt kollegor emellan med våra beteende och uttryck.

Alla pedagoger fortbildas kontinuerligt inom dessa områden, genom återkommande samtal eller extern utbildning.

Målsättningen är att det i barngrupperna alltid ska finnas en vuxen i närheten som är aktiv och observant för att kunna upptäcka om någon form av oegentlighet förekommer.

Varje månad hålls gemensamma reflektionsmöten på PK där all personal är närvarande. Vid dessa möten ska likabehandlingsarbetet diskuteras och utvärderas.

Områden som berörs i kartläggningen:

Kränkande behandling, Kön, Könsidentitet eller könsuttryck, Etnisk tillhörighet, Religion eller annan trosuppfattning, Funktionsnedsättning, Sexuell läggning och Ålder

Hur barn och föräldrar har involverats i kartläggningen

Vi arbetar med enkäter där både föräldrar/barn får möjlighet att uttrycka sina upplevelser av förskolevistelsen.

Vi har återkommande samtal med föräldrar, både enskilt och på föräldramöten.

I barngrupperna diskuteras ständigt olika dilemman och hur dessa kan lösas/behandlas.

Lite äldre barn intervjuas.

Hur personalen har involverats i kartläggningen

Genom reflektionsmöten, PK, kompetensutvecklingsdagar, ständigt återkommande uppdatering av våra dokument och arbetsmetoder.

Arbetar med självvärdering/självreflektion tillsammans med arbetslaget.

Samtlig personal läser igenom framarbetade dokument och måste lämna synpunkter på dessa.

Resultat och analys

En mer reflekterande personalgrupp.

Vi är noga med att ta barn och föräldrars ord på allvar och följer upp när någon uttrycker oro eller liknande...

All personal ska ingripa vid minsta misstanke om kränkande behandling/diskriminering... etc.

Vi gör tillbudsansmälan vid behov samt förändrar i verksamheten för att detta tillbud inte ska upprepas. Dessa diskuteras alltid på nästkommande PK.

Tar stöd av specialpedagog (Marie Berglund) vid behov för att kartlägga problem samt upprätta handlingsplaner.

Kan även ta del av andra sociala kompetenser samhället har att erbjuda.

Kartläggningsmetoder

Syftet med en kartläggning är att identifiera risker för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling i verksamheten. De problem- och riskområden som man har identifierat ska ligga till grund för planeringen av de åtgärder som ska genomföras för att förebygga och förhindra diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

Kartläggningen bör inte bara omfatta förekomsten av trakasserier och kränkande behandling utan även en översyn av den egna organisationen på såväl individ-, grupp- och verksamhetsnivå. Verksamheten kan genom sin organisation, regler, gruppindelningar, schemaläggningar och andra inslag oavsiktligt medverka till att diskriminering uppstår. Rutiner och regler behöver därför ses över för att minimera risken för att det uppstår strukturer som bidrar till diskriminering.

Kartläggningen ska omfatta diskrimineringsgrunderna kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning och sexuell läggning. DO rekommenderar att man även beaktar diskrimineringsgrunderna könsidentitet eller könsuttryck samt ålder vid kartläggningen. Olika diskrimineringsgrunder kan samverka och förstärka utsatthet för exempelvis diskriminering.

Både de anställda och barn bör involveras i kartläggningsarbetet. Med tanke på barnets ålder är det lämpligt att även föräldrarna är med i arbetet. Metoder man valt att använda är följande:

- Kartläggning av förskolegården.
- Observation under övergångar mellan aktiviteter.
- Observation i samband toalettbesök.
- Observation av eventuella maktförhållande mellan barn samt mellan pojkar flickor.
- Intervjuar barnen.
- Barnrond där man går en runda på förskolan för att kartlägga otrygga platser.

Områden som berörs i kartläggningen anser vi är följande:

1. Kränkande behandling
2. Kön
3. Könsidentitet och köns uttryck
4. Etnisk tillhörighet
5. Religion och annan trosuppfattning
6. Funktionsnedsättning

Kartläggning/Nuläge

Pilbågens förskola arbetar aktivt i vardagen för allas lika värde samt värdegrundsarbete. Miljöer i förskolan där det finns risk för att trakasserier eller kränkningar kan uppstå ska särskilt uppmärksammas. Sådana miljöer kan vara toaletter, smårum och utemiljöer.

Platser att hålla särskild uppsikt över:

- Hall/Tamburar
- Toaletter
- I förråden
- Bakom och i buskag
- Bakom och i sovstugan

Förebyggande åtgärder

Pedagogansvar

Områden som berörs av åtgärden

Mål och uppföljning

Varje pedagog ska ansvara för att de arbetar med och följer planen samt utvärderar och kritiskt granskar sin verksamhet.

Detta följs upp återkommande vid reflektionsmöten, PK, avdelningsplaneringar etc..

Åtgärd

Olika pedagoger har huvudansvar för de olika områdena.

Ex en pedagog ansvarar för att genusarbetet fortskrider och utvecklas samt gör ständiga observationer på förskolan som sedan diskuteras i arbetslagen.

Motivera åtgärd

För att ev. brister ska kunna synliggöras och upptäckas i tidigt skede för åtgärder.

Ansvarig:

Samtlig personal

Datum när det ska vara klart

Fortlöpande

Rutiner för akuta situationer

Policy

Det ska råda nolltolerans mot all form av trakasserier och all sorts kränkande behandling på vår förskola i Svedala.

Rutiner för att tidigt upptäcka trakasserier och kränkande behandling

Vi pedagoger ska vara närvarande och observanta i barngruppen och på barnens beteende mot varandra.

Vi ska även vara observanta och stöttande personal/personal, personal/föräldrar och arbeta med vårt beteende samt föra en positiv dialog kring detta.

Ständigt återkommande diskussioner kring bemötande för bättre kunskaper om oss själva och vårt beteende och synsätt.

Personal som barn och föräldrar kan vända sig till

Samtliga pedagoger i verksamheten, eller huvudansvarig pedagog som familjen är väl förtrogen med.

Vid behov även förskolechef/huvudman.

Rutiner för att utreda och åtgärda när barn kränks av andra barn

Ständigt återkommande observationer av barngruppen.

Samtal med barnen dagligen kring likheter, olikheter, beteende, uttryck etc...

Samtal kring våra känslor.

Rutiner för att utreda och åtgärda när barn kränks av personal (vuxen)

Vid minsta misstanke är all personal ansvarig för att uppmärksamma samt direkt ifrågasätta den uppkomna situationen.

Finns oegentligheter tas detta upp med personen i fråga, arbetslaget, arbetsplatsen eller med förskolechef för att förhindra återkommande kränkningar...

Alla misstankar av kränkande behandling rapporteras till förskolechef och eller huvudman.

Rutiner för uppföljning

Förskolechef har huvudansvaret för uppföljning av oegentligheter och utarbetar i samverkan med pedagogerna/specialpedagog en handlingsplan för vidare åtgärder.

Rutiner för dokumentation:

Ansvarspedagogen dokumenterar uppkomna situationer i barngruppen och åtgärdar på bästa sätt.

Oegentligheter gällande personal/förälder dokumenteras detta av pedagog i samråd med förskolechef.

Ansvarsförhållande:

Samtliga pedagoger ansvarar för arbetet med barngrupperna.
Vid oegentligheter med vuxna inblandade är det förskolechef som är huvudansvarig.

Begrepp

Hämtade ur Planforskolan, DO, allmänna råd från Skolverket:

Diskriminering

Diskriminering är när förskolan på osakliga grunder behandlar ett barn sämre än andra barn och behandlingen har samband med diskrimineringsgrunderna kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, eller ålder. Diskriminering kan vara antingen direkt eller indirekt.

Direkt diskriminering

Med direkt diskriminering menas att ett barn missgynnas och det har en direkt koppling till någon av diskrimineringsgrunderna. Ett exempel kan vara när en flicka nekas tillträde till en förskola med motiveringen att det redan går så många flickor på den aktuella förskolan.

Indirekt diskriminering

Indirekt diskriminering sker när en förskola tillämpar en bestämmelse eller ett förfaringsätt som verkar vara neutralt, men som i praktiken missgynnar en elev på ett sätt som har samband med diskrimineringsgrunderna.

Om exempelvis inte alla barn serveras samma mat, kan förskolan indirekt diskriminera de elever som på grund av religiösa skäl eller på grund av en allergi behöver annan mat.

Trakasserier och kränkande behandling

Gemensamt för trakasserier och kränkande behandling är att det handlar om ett uppträdande som kränker ett barns värdighet. Några exempel är behandling som kan vara slag, bett, öknamn, utfrysning och kränkande bilder.

Trakasserier

Trakasserier definieras i diskrimineringslagen som ett uppträdande som kränker ett barns värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna (jämför kränkande behandling nedan).

Det kan bland annat vara att man använder sig av förlöjligande eller nedvärderande generaliseringar av till exempel ”kvinnliga”, ”homosexuella” eller ”bosniska” egenskaper. Det kan också handla om att någon blir kallad ”blatte”, ”mongo”, ”fjolla”, ”hora”, eller liknande. Det gemensamma för trakasserier är att de gör att ett barn känner sig hotad, kränkt eller illa behandlad.

Kränkande behandling

Kränkande behandling definieras i skollagen som ett uppträdande som kränker ett barns värdighet, men som inte har samband med någon diskrimineringsgrund.

Sexuella trakasserier

Trakasserier kan också vara av sexuell natur. De kallas då för sexuella trakasserier.

Vuxna måste vara uppmärksamma på och agera i situationer där barnens lek inte präglas av frivillighet, ömsesidig nyfikenhet och intresse, exempelvis när de leker doktorslekar.

Repressalier

Personalen får inte utsätta ett barn för straff eller annan form av negativ behandling på grund av att vårdnadshavaren har anmält förskolan för diskriminering eller påtalat förekomsten av trakasserier eller kränkande behandling.

Diskrimineringsgrunder

Kön

Med kön avses enligt diskrimineringslagen att någon är kvinna eller man.

Exempel på händelser som kan vara diskriminering och trakasserier

- En flicka går före en pojke i kön till en förskola med motiveringen att det redan finns en stor majoritet pojkar på förskolan. [diskriminering]
- När barnen leker på gården berättar Peter för sin förskollärare Gunilla att han vill ha en likadan röd mössa som Fatima. Han tycker att den är väldigt fin med små glitterhjärtan på. Gunilla säger skrattande ”Då kanske vi ska kalla dig för Petra, så att de andra inte tror att du är Fatima”. Hon berättar för de andra barnen om det och alla skrattar åt Peter. [trakasserier på grund av kön]

Könsidentitet eller könsuttryck

Med könsöverskridande identitet eller uttryck avses enligt diskrimineringslagen att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.

Diskrimineringsombudsmannen har valt att använda sig av begreppen könsidentitet eller könsuttryck eftersom lagens begrepp könsöverskridande identitet eller uttryck signalerar att det som skyddas är en avvikelse från ”det normala”.

Diskrimineringsgrunden ska inte förväxlas med grunden sexuell läggning. Transpersoner kan vara såväl homo-, bi- som heterosexuella.

Exempel på händelser som kan vara diskriminering eller trakasserier

Sedan ett år tillbaka markerar Erik, 5 år, tydligt att hon helst vill vara flicka och kallas hon och henne. Föräldrarna har gått med på hennes önskemål att bära klänning. En dag är Erik

ledsen när pappa kommer till förskolan för att hämta henne. Hon berättar att hon inte fick följa med på utflykt eftersom hon vägrade att ta på sig ett par byxor. Pappa frågar personalen varför Erik skulle byta till byxor och får svaret: ”Det får vara någon måtta med tramset.” Pappan blir också uppmanad att i fortsättningen klä Erik i ”riktiga kläder” eftersom några barn har börjat reta henne för att hon bär klänning. [diskriminering och trakasserier]

Etnisk tillhörighet

Med etnisk tillhörighet menas enligt diskrimineringslagen nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.

Alla människor har en etnisk tillhörighet. En person som är född i Sverige kan vara rome, same, svensk, kurd eller något annat. En och samma person kan också ha flera etniska tillhörigheter.

Exempel på händelser som kan vara diskriminering eller trakasserier

- En förskola med många barn med annan etnisk tillhörighet än svensk ger förtur åt etniskt svenska barn när man tar in nya barn för att inte få en alltför segregerad barngrupp. [diskriminering]
- En av förskollärarna uttalar sig negativt om polacker inför barnen. I barngruppen finns det ett polskt barn som tar illa vid sig. [trakasserier]

Religion eller annan trosuppfattning

Diskrimineringslagen definierar inte religion eller annan trosuppfattning. Enligt regeringens proposition (2002/03:65) bör endast sådan trosuppfattning som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning som till exempel buddism eller ateism omfattas av diskrimineringsskyddet. Andra etniska, politiska eller filosofiska uppfattningar och värderingar som inte har samband med religion faller utanför.

Exempel på händelser som kan vara diskriminering eller trakasserier

- Axel går i Evangeliska Fosterlands-Stiftelsens söndagsskola. Hans dagbarnvårdare säger ”Usch, vilket trams! Ska du bli en sådan där bibelfanatiker?” [trakasserier]
- Salima blir ledsen eftersom några av de andra barnen brukar skratta åt hennes mamma som bär muslimsk huvudduk när hon kommer och hämtar henne. En av barnskötarna tröstar Salima, men vidtar inga andra åtgärder. [trakasserier]

Funktionsnedsättning

Med funktionshinder menas i diskrimineringslagen varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.

DO använder sig av Handisams beteckning funktionsnedsättning – och inte funktionshinder eftersom hindren finns i samhället och inte hos personen.

Exempel på händelser som kan vara diskriminering eller trakasserier

- Anna som har ADHD får inte börja på samma förskola som sin storebror. Kommunen, som tillämpar syskonförtur, tycker i detta fall att Anna ska börja på en annan förskola. Där finns det andra barn med samma diagnos och personalen har därför kunskap om denna. [diskriminering]
- David har muskeldystrofi som gör att han går klumpigt och ostadigt och har lätt för att falla. Några av barnen brukar reta David och kallar honom ”Snubbelfot”. Personalen har hört att han blir retad, men har inte vidtagit några åtgärder. [trakasserier]

Sexuell läggning

Med sexuell läggning avses enligt diskrimineringslagen homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.

Exempel på händelser som kan vara diskriminering eller trakasserier som har samband med sexuell läggning

- Det har gått bra på förskolan tills James äldre bror kommer på besök. Några av barnen har hört när deras storasyskon i negativa ordalag kallat James bror för bög. Nu får James inte vara med och leka eftersom han har en ”äcklig” storebror. Eftersom en av de vuxna på förskolan hör ordväxlingen utan att reagera känner James att han inte har någon att vända sig till. [trakasserier]
- Johanna är ny på förskolan och ska fylla i sitt familjetråd. Hon får en förtryckt mall där mammans och pappans namn ska fyllas i. Hon vill ha ett nytt papper med mamma och pappa, men får till svar att hon kan stryka över pappa och skriva dit ”den andra tantens” namn. [diskriminering]

Ålder

Med ålder avses enligt diskrimineringslagen uppnådd levnadslängd. Skyddet mot åldersdiskriminering omfattar alla, unga som gamla. Åldersnormen kan se olika ut i olika sammanhang, men generellt drabbas yngre och äldre av diskriminering på grund av ålder. Skyddet gäller alltså även i förskolan.

Det är dock tillåtet att särbehandla på grund av ålder, till exempel om särbehandlingen är en tillämpning av skollagen.

Exempel på händelse som kan vara trakasserier:

Malte är den enda sexåringen som går kvar i förskolan och inte har börjat i förskoleklass. Det är hans föräldrar som valt det. De andra barnen retar honom ofta för det. [trakasserier]

Mål och åtgärder/insatser lättöverskådligt

Utifrån målen bestäms åtgärder – beakta de olika perspektiven, dvs. individnivå, gruppnivå och organisationsnivå.

Ansvarig: Pedagogisk personal

Mål	Åtgärd/Tidpunkt	Ansvarig
Tillgänglighet och lyhördhet	Personal finns i barngruppen för att aktivt observera och lyssna	Pedagogisk personal
Kartlägga när, var och hur kränkningar kan ske	Kontinuerliga observationer Kontinuerliga samtal med barnen. Individuellt och i grupp.	Pedagogisk personal
Ha en god föräldrakontakt	Dagliga samtal Utvecklingssamtal 1 gång per år (gärna 2)	Pedagogisk personal

Reviderad 2015-08-15