MARIESTAD

Plan mot diskriminering och kränkande behandling

Kompassen förskola

Läsår 2026/2027

Antagen
Mariestad
2026 -10-14

Typ av styrdokument:	Plan
Beslutsinstans:	Rektor Kompassens förskola
Datum för antagande:	2026-10-14
Diarienummer:	
Dokumentet gäller för:	Förskolan Kompassen
Giltighetstid:	Läsåret 2026-2027
Tidpunkt för aktualisering:	2026
Dokumentansvarig:	Ann Sofie Andersson

Strategi

Översiktligt dokument som beskriver vägval och långsiktiga mål samt utgör grund för prioritering.

Program

Mellanform av strategi och plan. Uttrycker värdegrund och beskriver önskvärd utveckling samt vilka metoder som ska användas.

- Plan

  Är en instruktion som ger direktiv och beskriver konkreta mål och åtgärder.

Policy

Är kortfattad och uttrycker värdegrundsbaserat förhållningssätt och principer för vägledning.

Riktlinje

Säkerställer ett riktigt agerande och en god kvalitet vid handläggning och utförande genom att ge konkret stöd och ange ramar för handlingsutrymme.

Regel

Anger absoluta normer för medarbetarnas och verksamheternas agerande. Är tydliga och tillåter inte tolkningsutrymme

Rutin eller tillämpningsanvisning

Detaljerad instruktion för hur en viss fråga ska hanteras. Innehåller handfasta råd och praktiska rekommendationer. Behandlar hur-frågor.

Innehåll

1. Inledning....4
1.1. Syfte....4
1.2. Ansvar....4
2. Uppföljning, utvärdering och analys av föregående års plan....5
2.1. Främjande och förebyggande åtgärder föregående läsår....5
2.2. Kränkningsärenden/diskriminering/trakasserier/sexuella trakasserier....6
2.3. Analys av främjande och förebyggande åtgärder samt kränkningsärende, diskriminering, trakasserier eller sexuella trakasserier....6
3. Undersök och analysera risker och hinder i verksamheten för innevarande läsår....6
3.1 Metod/kartläggning....7
3.2 Kränkande behandling....7
3.3 Sexuella trakasserier....8
3.4 Diskrimineringsgrunderna och trakasserier....9
3.4 Planerade åtgärder för läsåret....13
4. Delaktighet och förankring av planen (samverkansskyldighet)....18
4.1 Barns/elevers delaktighet....18
4.2 Medarbetares delaktighet....18
4.3 Vårdnadshavarens möjlighet till delaktighet....18
5. Rutin/åtgärder vid händelse av konflikt, diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling....19
5.1 Rutin vid konflikt mellan barn/elever....19
5.2 Rutin när barn/elev kränker/trakasserar/sexuellt trakasserar annan/annat barn/elev....19
5.3 Rutin när personal kränker/diskriminerar/trakasserar/sexuellt trakasserar barn/elev....20
5.4 Rutin för hur vårdnadshavare ska göra för att anmäla diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande behandling....21
5.5 När rektor kränker/diskriminera/trakasserar/sexuellt trakasserar barn/elev....22
5.6 När verksamheten diskriminerar barn/elev....22
6. Referenser....23
7. Bilagor....24
7.1 Definitioner....24
7.2 Lagstiftning och styrdokument....25
7.3 Anmälningsskyldighet....26

1. Inledning

Som stöd för arbetet mot diskriminering, kränkande behandling, trakasserier och sexuella trakasserier ska varje förskola utarbeta en plan mot diskriminering och kränkande behandling. Arbetet med planen inkluderas i det systematiska kvalitetsarbetet. Planen kan ses som en dokumentation av det främjande, förebyggande och åtgärdande arbetet och den ska upprättas årligen för varje verksamhet inom förskolan och skolan.

I planen ska det finnas aktiva åtgärder för de främjande och förebyggande insatserna som bygger på kartläggningar och utvärderingar av tidigare års arbete. Där ska det finnas en beskrivning av vilket arbete som planeras och vilka rutiner som gäller. Planen ska beskriva hur barn, vårdnadshavare och medarbetare medverkar i det främjande och förebyggande arbetet.

Arbetet med de aktiva åtgärderna ska skriftligen dokumenteras. Arbetet med aktiva åtgärder innebär att bedriva ett förebyggande och främjande arbete genom att:

1. Undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten
2. Analysera orsaker till upptäckta risker och hinder
3. Vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas
4. Följa upp och utvärdera arbetet enligt 1-3

Arbetet med aktiva åtgärder ska genomföras fortlöpande. Åtgärderna ska tidsplaneras och genomföras så snart som möjligt.

1.1. Syfte

Förskolan Kompassens plan grundar sig på bestämmelser i skollagen (2010:800), diskrimineringslagen (2008:567) och förordningen (2006:1083) om barns och elevers deltagande i arbetet med planer mot diskriminering och kränkande behandling. Enligt dessa lagar ska skolan arbeta främjande och förebyggande för barns lika rättigheter och möjligheter samt mot diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling. Ett steg i arbetet är att varje år ta fram en ny plan för detta arbete. Planen syftar till att säkerställa barns trygghet, studiero samt deras rättigheter.

1.2. Ansvar

Rektor ansvarar för framtagandet av planen på enheten.

2. Uppföljning, utvärdering och analys av föregående års plan.

2.1. Främjande och förebyggande åtgärder föregående läsår

Föregående läsårs åtgärder på förskolan.	**Åtgärd uppfylld** **Ja/Nej**
Vi introducerar barn och vårdnadshavare till vår utbildning genom föräldraaktiv introduktion, under lång tid.	Ja
Vi pedagoger skapar förutsättningar för barnen att utveckla verktyg för att hantera konfliktsituationer och problem som uppstår.	Ja
Vi pedagoger skapar förutsättningar för att barnen ska utveckla sin självkänsla.	Ja
Vi pedagoger skapar förutsättningar och sammanhang utifrån barngruppens behov för att skapa trygghet och lugn.	Ja
All personal ser och reagerar på eventuell kränkning och diskriminering.	Ja
Vi arbetar aktivt för att skapa en tillgänglig utbildning där mångfalden ses som en tillgång där varje barn får känna sitt värde och utveckla sin lärandeidentitet.	Ja
Vi pedagoger stöttar och bekräftar individen kring dess val, frågor och tankar kring sina eller andras könsöverskridande identitet, när situationer uppstår.	Ja
Vi ser alla barn, oavsett könsidentitet, som jämlika.	Ja
Skapa förutsättningar för att incidenter inte ska upprepas.	Ja
Kompassen ska vara en social och kulturell mötesplats	Ja
Vi uppdaterar Kompassens information till vikarier.	Ja

2.2. Kränkningsärenden/diskriminering/trakasserier/sexuella trakasserier

Vi har inga kränkningsärenden/diskriminering/trakasserier rapporterade under läsåret 2025-2026. Vi anser att detta beror på att vi arbetar nära barnen, vilket innebär att vi ser och kan fånga upp situationer innan det leder till kränkningar.

2.3. Analys av främjande och förebyggande åtgärder samt kränkningsärende, diskriminering, trakasserier eller sexuella trakasserier

Utifrån vår analys ser vi att vi arbetar med samtliga främjande åtgärder men att vissa skrivs fram mer frekvent som framgångsfaktorer:

Den samlade utvärderingen visar att vi bedriver ett genomtänkt och i stora delar väl fungerande främjande arbete i enlighet med planen mot diskriminering och kränkande behandling. Genomgående för samtliga avdelningar är pedagogernas närvaro, lyhördhet och relationsskapande arbetssätt, vilket skapar trygghet och goda förutsättningar för barns utveckling och lärande. Arbetet med demokratiska strategier, såsom att vänta, turas om och säga stopp, samt användningen av TAKK, bildstöd och att arbeta i ”långsamhet”, ger barnen konkreta verktyg för kommunikation, konflikthantering och delaktighet.

Särskilt tydligt är sambandet mellan trygghet och lärande. När barnen känner sig sedda, förstådda och respekterade vågar de uttrycka sig, samspela med andra och ta nya steg i sitt lärande. Introduktioner som får ta tid, arbete i mindre och flexibla grupper samt förutsägbara strukturer bidrar till stabilitet och stärker både individen och gruppen. Detta gäller såväl de yngre som de äldre barnen, även om arbetssätten anpassas utifrån ålder och behov.

Samtidigt synliggör utvärderingarna flera utvecklingsområden. Arbetet med mångfald, normer och representation behöver stärkas och bli mer systematiskt, särskilt när det gäller litteratur, material och synliggörande av olika språk, kulturer och familjekonstellationer. Även behovet av gemensamma forum för reflektion kring värdegrund, förhållningssätt och kollegial feedback framträder tydligt, liksom vikten av tydligare rutiner för vikarier för att säkerställa likvärdighet i verksamheten.

Slutsatsen är att Kompassen har en stabil relationspedagogisk grund och ett aktivt främjande arbete som tydligt gynnar barns trygghet, sociala utveckling och lärande. För att ytterligare stärka kvaliteten och likvärdigheten behöver arbetet fördjupas och tydligare systematiseras, framför allt inom områdena mångfald, normmedvetenhet och gemensam professionell samsyn.

Detta skulle bidra till att planen mot diskriminering och kränkande behandling inte enbart efterlevs i praktiken, utan också kontinuerligt utvecklas som ett levande och gemensamt styrdokument i hela organisationen.

Gällande vår förebyggande åtgärd för läsåret 25/26, arbetade vi fram en informationslapp till vikarier med kort och konkret information som funnits tillgänglig på hemvisterna. Dock ser vi att lappen inte använts systematiskt, vilket vi ser som ett utvecklingsområde.

Utifrån analysen har vi således arbetat fram förslag på förebyggande åtgärder för läsåret 26/27:

Vi köper in mer normkritisk litteratur utifrån de behov vi sett i barngrupperna. Dessa används som underlag för olika samtal tillsammans med barnen.

Under läsåret ska vi diskutera och revidera Kompassens ställningstaganden. (utvecklingsmål 26/27). På så vis kan en gemensam professionell samsyn skapas som gynnar arbetet kring de utvecklingsområden som beskrivs ovan.

Vi behöver implementera arbetet med "vikarielappen" och uppdatera detta dokument ytterligare utifrån våra diskussioner.

För att skapa en mer stabil organisation där Kompassens ställningstaganden och arbetssätt kan leva under hela dagen och, på så vis, höja kvaliteten i utbildningen kommer rektor att säkerställa en hållbar organisation för en trygg utbildning vid pedagogers frånvaro under längre tid.

3. Undersök och analysera risker och hinder i verksamheten för innevarande läsår

3.1 Metod/kartläggning

En del i vår undersökning är utvärdering och analys av förra årets mål i det främjande och förebyggande arbetet. Vi utgår också från våra observationer i vårt dagliga arbete när vi är med barnen eller möter vårdnadshavarna under introduktionen, samtal och möten. En annan del som vi lutar oss mot är ev. synpunkter i vårdnadshavarenkäten.

3.2 Kränkande behandling

Risker och hinder för kränkande behandling	**Analys av de orsaker till de risker och hinder för kränkande behandling som upptäcks**

Kränkande behandling Det finns risk att barn blir utsatta för bitning, nyp, slag eller knuffar. Det finns risk att barn och vuxna blir utsatta för kränkande kommentarer eller utfrysning av en annan vuxen (personal och vårdnadshavare) eller barn.	Risken att kränkande behandling sker är större de tider på dagen då inte alla pedagoger är på plats ex. vid ensamarbete, ute på gården eftersom det är svårare att ha uppsikt över hela gården när man är färre pedagoger. Det kan också bli en risk när det är vikarier i verksamheten och ordinarie pedagoger missat att lämna information gällande barngruppen och förhållningssätt/arbetssätt. Organisationen utomhus skulle kunna bidra till en ökad risk då det sker fler möten på större yta, under en friare organisation. Toalettbesök när barnen börjar gå själva. Vet vi vad som händer? Vilka kommentarer som förekommer? Finns möjlighet till personlig integritet? Hur gör vi när byter blöjor? Utifrån ett integritetsperspektiv; Byter vi öppet inför alla? Ska vi byta mer skyddat med stängd dörr? Hur gör vi när föräldrar eller andra vuxna dyker upp? Ska vi ha med potta när vi går utanför gården? (trygghet) En möjlig orsak kan också vara att barnens egna erfarenheter, krockar med vårt värdegrundsarbete på förskolan.

3.3 Sexuella trakasserier

Risker och hinder för sexuella trakasserier	**Analys av de orsaker till de risker och hinder som upptäcks**
Sexuella trakasserier	Risken att sexuella trakasserier sker är större de tider på dagen då inte alla pedagoger är på plats ex. vid ensamarbete, ute på gården eftersom det är svårare att ha uppsikt över hela gården när man är färre pedagoger.

Det skulle kunna var en risk att sexuella trakasserier förekommer vuxen mot barn. Situationer som kan vara extra känsliga är vid ensamarbete, vid skötbord eller vila. Det skulle kunna vara en risk att sexuella trakasserier sker mellan barn samt mellan vuxna (personal – personal, vårdnadshavare – personal)	Fler bidragande faktorer till ökad risk är: -i utrymmen där det är lättare att komma undan. -Toalettbesök när barnen börjar gå själva. Vet vi vad som händer? Finns möjlighet till personlig integritet? - Blöjbyten. Byter vi öppet inför alla? Hur hanterar vi den personliga integriteten? Ska vi byta mer skyddat med stängd dörr. Hur gör vi när föräldrar eller andra vuxna dyker upp. -Personalbrist kan påverka. Vi kan göra personal mer medvetna om att hålla koll i vissa lägen. Ha regler, att man är ensam inne på toa etc. - En möjlig orsak kan också vara att barnens egna erfarenheter, krockar med vårt värdegrundsarbete på förskolan.

3.4 Diskrimineringsgrunderna och trakasserier

Risker och hinder för diskriminering och trakasserier	**Analys av de orsaker till de risker och hinder som upptäcks**
Kön Risk finns att vi vuxna delar in oss människor i facken man/kvinna, flicka/pojke. Det finns också en risk att barn säger till varandra att du inte får vara med och leka för att du är pojke eller flicka och det kan upplevas kränkande.	Risken för att diskriminering utifrån kön sker är större de tider på dagen då inte alla pedagoger är på plats ex. vid ensamarbete, ute på gården eftersom det är svårare att ha uppsikt över hela gården när man är färre pedagoger. En bidragande faktor till ökad risk är att vi vuxna är fast i de traditionella könsmönstren. En möjlig orsak kan också vara att barnens egna erfarenheter, krockar med vårt värdegrundsarbete på förskolan.
Könsöverskridande identitet eller uttryck Risk finns att det kommer kommentarer från kompisar, vårdnadshavare och pedagoger om kläder eller frisyr som skulle kunna upplevas som kränkande.	Risken för att diskriminering sker är större de tider på dagen då inte alla pedagoger är på plats ex. vid ensamarbete, ute på gården eftersom det är svårare att ha uppsikt över hela gården när man är färre pedagoger. En bidragande faktor till ökad risk är att vi vuxna är fast i de traditionella könsmönstren. En möjlig orsak kan också vara att barnens egna erfarenheter, krockar med vårt värdegrundsarbete på förskolan.

Etnisk tillhörighet En risk skulle kunna vara att vi inte kan möta barnet/familjen på rätt sätt, att ta och ge information, så att barnet/familjen inte ges samma förutsättningar som andra barn/familjer.	Risken för att diskriminering sker är större de tider på dagen då inte alla pedagoger är på plats ex. vid ensamarbete, ute på gården eftersom det är svårare att ha uppsikt över hela gården när man är färre pedagoger. Fler bidragande orsaker kan vara: - att vi pedagoger inte har tillräcklig kunskap i hemspråket för att kunna ha en god dialog. - Att vi inte har tillräckligt med resurser för att översätta olika dokument eller information i vårt närvarosystem eller vår lärplattform Unikum. - En möjlig orsak kan också vara att barnens egna erfarenheter, krockar med vårt värdegrundsarbete på förskolan.
Religion eller annan trosuppfattning Risk finns till upplevd kränkning både för vuxna (personal och vårdnadshavare) och barn utifrån ex. klädkod, traditioner och könsnormer.	Risken för att diskriminering sker är större de tider på dagen då inte alla pedagoger är på plats ex. vid ensamarbete, ute på gården eftersom det är svårare att ha uppsikt över hela gården när man är färre pedagoger. En orsak kan vara att pedagoger på förskolan inte har tillräcklig kunskap om olika religioner vad gäller till exempel klädkod, traditioner och könsnorm. En orsak kan också vara att pedagoger och/eller vårdnadshavare har åsikter om barn i gruppen utifrån etnisk tillhörighet och religion. En möjlig orsak kan också vara att barnens egna erfarenheter, krockar med vårt värdegrundsarbete på förskolan.

Funktionsnedsättning Risk finns för diskriminering utifrån funktionsnedsättning, beroende på vad nedsättningen innebär. Ex, utanförskap för att personen inte kan vara delaktig i utbildningen utifrån likvärdiga förutsättningar. Vi ser också en risk för diskriminering för övriga barn i gruppen.	Risken för att diskriminering sker är större de tider på dagen då inte alla pedagoger är på plats ex. vid ensamarbete, ute på gården eftersom det är svårare att ha uppsikt över hela gården när man är färre pedagoger. Praktiska hinder eller brist på resurs är exempel på sådant som skulle kunna påverka. Avsaknad av praktiska hjälpmedel och avsaknad av organisatoriska förutsättningar. Brist på resurs kan orsaka att resterande barngrupp inte får sin utbildning tillgodosedd. En möjlig orsak kan också vara att barnens egna erfarenheter, krockar med vårt värdegrundsarbete på förskolan.
Sexuell läggning Det finns en risk till att bli utsatt för kränkning utifrån sexuell läggning.	Risken för att diskriminering sker är större de tider på dagen då inte alla pedagoger är på plats ex. vid ensamarbete, ute på gården eftersom det är svårare att ha uppsikt över hela gården när man är färre pedagoger. En orsak kan vara om vi låter den stereotypa normen påverka vårt förhållningsätt. En möjlig orsak kan också vara att barnens egna erfarenheter, krockar med vårt värdegrundsarbete på förskolan.
Ålder En risk skulle kunna vara att vi inte ser individen utan bara siffran för ålder vilket gör att vi har för höga eller för låga förväntningar på barnet och därmed inte ger barnet bästa förutsättningar för att lyckas.	Risken för att diskriminering sker är större de tider på dagen då inte alla pedagoger är på plats ex. vid ensamarbete, ute på gården eftersom det är svårare att ha uppsikt över hela gården när man är färre pedagoger. Fysiska förutsättningar:

	Förskolan är uppbyggd utifrån en norm kring vad jag som barn ska klara i olika åldrar med en stegring från söder till norr. Utifrån att årets organisation innebär att yngre barn har sin hemvist på norr ser vi därför en ökad risk då barnen förväntas vara mer självständiga i att kunna äta i matsal, klara längre förflyttningar etc. Förhållningsaspekt: En orsak kan vara att vi pedagoger inte har adekvata verktyg och redskap för att utmana i alla barns proximala zon. En möjlig orsak kan också vara att barnens egna erfarenheter, krockar med vårt värdegrundsarbete på förskolan.

3.4 Planerade åtgärder för läsåret

De främjande och förebyggande åtgärderna är också överförda till Unikum som en del i enhetens kvalitetsarbete. Åtgärderna kommer systematiskt dokumenteras och utvärderas i Unikum. För definition av begreppen främjande och förebyggande, se bilaga 1.

Planerade främjande åtgärder på Kompassens förskola	**När påbörjas/genomförs åtgärden?**	**Hur?**	**Ansvarig**
A. Vi introducerar barn och vårdnadshavare till vår utbildning genom föräldraaktiv introduktion, under lång tid.	Fortlöpande	Vi ger introduktionen lång tid för att ge bästa förutsättningar till att skapa trygga, hållbara relationer. På så vis introduceras familjerna in i vårt arbetssätt, förhållningssätt och organisation för att skapa trygghet och gemensam värdegrund.	Pedagogerna
B. Vi pedagoger skapar förutsättningar för barnen att utveckla verktyg för att hantera konfliktsituationer och problem som uppstår.	Fortlöpande	Om konflikt uppstår handleder/hjälper vuxna, vid behov, till att reda ut vad som hänt.	Pedagogerna

		Vi använder oss av våra demokratiska strategier vid förhandling, problemlösning och konflikthantering: • vi använder oss av orden; turas om, stopp, vänta, byta, låna, tillsammans, hjälpa, titta, kopplat till TAKK. Vi lär barnen att sluta betyder sluta. Det är tillåtet att sätta sin gräns och säga nej och det ska respekteras. Vi lär barnen att använda STOPP–tecknet Vi är uppmärksamma på signaler från barnen. Signaler kan vara kroppsspråk, om de drar sig undan, är ledsna, inte vill vara med och leka eller utåtagerande. Alla barn ska uppmuntras att berätta för en vuxen när något inte känns bra. Det är allas ansvar att uppmuntra till detta genom kontinuerliga samtal och genom att vara uppmärksam och lyhörd inför det barnet visar/berättar	
C. Vi pedagoger skapar förutsättningar för att barnen ska utveckla sin självkänsla.	Fortlöpande	Vi uppmuntrar barnens positiva handlingar t.ex. i samspelet med andra barn. T.ex. i hallen där barnen tar hjälp av varandra eller vid matsituationer och leksituationer. Vi fokuserar på att inte bedöma eller värdera barnens olika resultat, utan hittar andra vägar till uppmuntran; ex. vid skapande väljer vi att fråga kring någon detalj eller ”Berätta!?”	Pedagogerna
D. Vi pedagoger skapar förutsättningar och sammanhang utifrån barngruppens behov för att skapa trygghet och lugn.	Fortlöpande	Vi skapar struktur och organiserar oss i våra lärmiljöer (rummen) utifrån befintlig barngrupp. Pedagogerna finns nära i barnens lek för att stötta, vara lyhörda och skapa trygghet. Vi skapar lärmiljöer utifrån barnens intressen och våra projekt för att skapa förutsättningar för långsamma lärprocesser.	Pedagogerna

		Information/utbildning till våra vikarier (ex. vikariepärmen) om arbetssätt, förhållningssätt för att skapa trygghet Vi är lyhörda för alla barns kommunikativa uttryck Vi förstärker barnens positiva handlingar (demokrati, solidaritet)	
E. All personal ser och reagerar på eventuell kränkning och diskriminering.	Fortlöpande	Pedagogerna befinner sig där barnen är i sin lek för att motverka och upptäcka eventuell kränkning och diskriminering. Samtliga vuxna är uppmärksamma på att vi bemöter barnen och varandra på ett respektfullt sätt. All personal i förskolan ansvarar för att vara uppmärksamma på varandras förhållningssätt. Det är all personals ansvar att omedelbart uppmärksamma om vi hör eller ser någon vuxen(medarbetare/vårdnadshavare) kränka eller diskriminera barn eller vuxen. De som uppmärksammar en händelse ansvarar för att ifrågasätta och uppmärksamma den vuxnes handlande direkt.	Pedagogerna
F. Vi arbetar aktivt för att skapa en tillgänglig utbildning där mångfalden ses som en tillgång där varje barn får känna sitt värde och utveckla sin lärandeidentitet.	Fortlöpande	Vi pedagoger finns nära i barnens lek och uppmuntrar att barnens olikheter kan ses som en tillgång. Förskolans gemensamma värdegrund diskuteras kontinuerligt och hålls levande i nätverk och andra mötesforum. Det blir då en naturlig del av den dagliga utbildningen All personal visar aktivt att alla barn är lika mycket värda att lyssna på och får komma till tals. Vi pedagoger reflekterar kontinuerligt över vårt förhållningssätt; Vi diskuterar/reflekterar egna normer och attityder som genomsyrar den pedagogiska verksamheten och arbetar aktivt kring begreppet ”tillgänglighet”,	Pedagogerna

		att alla ges möjlighet att delta i utbildningen utifrån sina egna förutsättningar. Vi pedagoger agerar som goda förebilder i alla situationer i utbildningen.	
G. Vi pedagoger stöttar och bekräftar individen kring dess val, frågor och tankar kring sina eller andras könsöverskridande identitet, när situationer uppstår.	Fortlöpande	Vi pedagoger könsbestämmer inte material och miljö m.m. utan uppmuntrar barnen att överskrida traditionella könsroller genom att skapa nyfikenhet samt att utforska ”traditionella könsroller och mönster”. Erbjuder litteratur som berör och utmanar de traditionella könsnormerna. Vi samtalar med barnen kring ämnet när situationer uppstår.	Pedagogerna
H. Vi ser alla barn, oavsett könsidentitet, som jämlika.	Fortlöpande	Alla barn, oavsett könsidentitet, ges lika mycket inflytande och plats, då vi arbetar utifrån ett inkluderande arbetssätt där vi arbetar för att se och förstå alla barn. All personal uppmuntrar barnen att leka utifrån intresse, inte efter vad som är traditionellt pojk- eller flicklek.	Pedagogerna
I. Skapa förutsättningar för att incidenter inte ska upprepas.	Fortlöpande	Vi dokumenterar i händelselogg och utvärderar/analyserar dessa för att hitta mönster som vi kan åtgärda för att kunna förebygga framtida kränkningar	Pedagogerna
J. Vi ska vara en social- och kulturell mötesplats	Fortlöpande	Vi uppmärksammar och visar nyfikenhet för barns olika etniska tillhörigheter genom att visa intresse för alla barns/familjers hemspråk och kultur. Pedagogiska utvecklingsgruppen arbetar fram exempel på ingångar till dessa samtal. Vi uppmärksammar barnens olika språk som något positivt och pratar om det i barngrupperna för att stärka deras dubbla kulturtillhörighet. Vi pratar om vad olika ord heter på olika språk.	Pedagogerna

		Vi ser medarbetare med olika erfarenheter, språk och kulturer som en tillgång i utbildningen. Vid placering på förskolan tar vi i förväg reda på familjens hemspråk för att bland annat veta om tolk behövs i samtal. Vi utformar en ”levande dokumentationsvägg” med syfte att kartlägga traditioner där all personal tillför sin kunskap– Vid ritbordet på torget. Samarbete med kök (flaggor för att visa ursprungsland för olika maträtter/såser/sallader). Vi sätter upp ”välkommen-fraser” i våra hallar på olika språk. Vi använder oss av olika digitala och språkstödjande verktyg (ex. polyglutt, TAKK, qr-koder etc.).	
Planerade förebyggande åtgärder på Kompassens förskola	**När påbörjas/genomförs åtgärden?**	**Hur?**	**Ansvarig**
Vi diskuterar och reviderar Kompassens ställningstaganden. (utvecklingsmål 26/27).	Läsåret 26/27	Vi följer handlingsplanen kring vårt utvecklingsmål (finns på Unikum)	Samtliga pedagoger och rektor
Vi implementerar arbetet med "vikarielappen" och uppdatera detta dokument ytterligare utifrån våra diskussioner.	Läsåret 26/27	Vi visar lappen för alla vikarier, även de som arbetat längre (kan fråga vad de tycker om informationen)	Samtliga pedagoger och rektor
Vi använder oss av mer normkritisk litteratur i vår undervisning.	Läsåret 26/27	Vi köper in mer normkritisk litteratur utifrån de behov vi sett i barngrupperna. Dessa används som underlag för olika samtal tillsammans med barnen.	Samtliga pedagoger och rektor
Rektor går igenom organisationen inför pedagogers frånvaro under längre tid.	Läsåret 26/27	Tillsammans med berört arbetslag skapas en organisation för att stötta pedagoger och barn vid enskild pedagogs längre frånvaro.	Rektor

4. Delaktighet och förankring av planen (samverkansskyldighet)

4.1 Barns delaktighet

Vi samtalar med barnen i grupp och enskilt om hur man är mot varandra fortlöpande under året och hur viktigt det är att visa respekt. Barnen är delaktiga i vårt grundläggande arbete kring normer och värden, som tex demokratiska strategier, TAKK och genom alla möten som vi aktivt skapar.

4.2 Medarbetares delaktighet

Rektor ansvarar för att all personal på förskolan, inklusive kök och städ, får vara delaktiga och väl insatta i planen.

Rektor ansvarar för att planen följs upp som en punkt på APT under året.

Pedagoger och rektor i verksamheten informerar nyanställd personal, vikarier, VFU-studenter och andra som gör praktik i vår verksamhet om innehållet i planen

4.3 Vårdnadshavarens möjlighet till delaktighet

De resultat som framkommer i introduktionssamtal, föräldraenkät och utvecklingssamtal rörande område Normer och värden tas omhand av pedagogerna och analyseras och används som en del i framtagandet av planen.

I följande forum lyfts planen:
• Vid föräldramöten, introduktionssamtal och utvecklingssamtal. Alla pedagoger ansvarar.
• Enhetens hemsida
• Vi skickar planen till varje vårdnadshavare via Unikum.

5. Rutin/åtgärder vid händelse av konflikt, diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling

5.1 Rutin vid konflikt mellan barn

Upptäckt/information av/om konflikt

Steg	Åtgärd	Ansvarig
1.	Ingrip om behövligt.	All personal
2.	Meddela barnens mentorer.	Den personal som ingripit eller eventuellt fått information om konflikt
3.	Samtal med berörda barn	Mentor/pedagog
4.	Bestäm tid för uppföljning (ca en vecka senare).	Mentor/pedagog
5.	Dokumentera händelsen	Mentor/pedagog
6.	Kontakta vårdnadshavare till berörda barn. Berätta om händelsen och hur förskolan hanterat det samt dokumentera samtalet.	Mentor/pedagog

5.2 Rutin när barn kränker/trakasserar/sexuellt trakasserar annan/annat barn

Upptäckt/information om kränkning, trakasserier eller sexuella trakasserier

Steg	Åtgärd	Ansvarig
1.	Anmäl kränkning/trakasserier/sexuella trakasserier till rektor via länk på	All personal

	Navet ”Anmäl kränkning barn och elev”	
2.	Informerar berörda barns pedagoger/mentorer.	All personal
3.	Informera berörda barns vårdnadshavare om att en anmälan gjorts och att förskolan kommer att utreda kränkningen/trakasserierna/sexuella trakasserierna	Pedagog/mentor
4.	Utredning påbörjas	Rektor
5.	Barnen hålls under uppsikt under utredningstiden.	Pedagog/mentor/arbets lag
6.	Samtal med berörda barn om kränkningen/trakasserierna/sexuella trakasserierna (utifrån mognad)	Pedagog/mentor
7.	Åtgärder/insatser sätts in vid behov när utredning är klar.	Rektor
8.	Samtal med berörda barn vårdnadshavare om utredningen och om åtgärder/insatser.	Rektor
9.	Uppföljning av åtgärder/insatser.	Rektor
10.	Om kränkning/trakasserierna/sexuella trakasserierna upphör avslutas ärendet.	Rektor
11.	Om kränkningen/trakasserierna/sexuella trakasserierna inte upphör intensifieras åtgärder/insatser och eventuell tas hjälp av andra professioner eller externa myndigheter.	Rektor

5.3 Rutin när personal kränker/diskriminerar/trakasserar/sexuellt trakasserar barn

Upptäckt/information av/om kränkning, trakasserier eller sexuella trakasserier

Steg	Åtgärd	Ansvarig
1.	Barn/personal meddelar rektor eller annan personal att elev blir kränkt, diskriminerad, trakasserad eller sexuellt trakasserad.	All personal
2.	Informera berörd vårdnadshavare om kränkningen/diskrimineringen/trakasserierna/sexuella trakasserierna och dokumentera samtalet.	Rektor
3.	Utredning påbörjas	Rektor
4.	Samtal med berört barn (utifrån mognad) och personal om kränkningen/diskrimineringen/trakasserierna/sexuella trakasserierna	Rektor
5.	Fackliga företrädare och skyddsombud informeras.	Rektor
6.	Åtgärder/insatser sätts in vid behov när utredningen är klar.	Rektor
7.	Uppföljning av åtgärder/insatser	Rektor
8.	Om kränkning, diskriminering/trakasserierna/sexuella trakasserierna upphör avslutas ärendet.	Rektor
9.	Om kränkning, diskriminering/trakasserierna/sexuella trakasserierna inte upphör kontaktas respektive avdelningschef.	Rektor

5.4 Rutin för hur vårdnadshavare ska göra för att anmäla diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande behandling

Upptäckt/information av/om diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande behandling.

Scenario	Åtgärd

A. Elev utsätter annan elev för trakasserier/sexuella trakasserier eller kränkande behandling.	Informera mentor
B. Personal utsätter barn för diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande behandling.	Informera rektor
C. Verksamheten[1] utsätter barn för diskriminering.	Informera rektor
D. Rektor utsätter barn för diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande behandling.	Informera respektive avdelningschef.

5.5 När rektor kränker/diskriminera/trakasserar/sexuellt trakasserar barn

Informera respektive avdelningschef.

5.6 När verksamheten[2] diskriminerar barn

Informera respektive avdelningschef.

För information kan även elev och vårdnadshavare vända sig till Barn- och elevombudsmannen www.skolinpektionen.se/BEO vid åsikter om utbildningen.

[1,2] Med **verksamheten** menas skolans miljö, byggnader, lokaler, utegård, utformning och möblering, m.m. och syftar på bristande tillgänglighet.
[2,2] Med **verksamheten** menas skolans miljö, byggnader, lokaler, utegård, utformning och möblering, m.m. och syftar på bristande tillgänglighet.

6. Referenser

- Diskrimineringslagen (2008:567)
- Diskrimineringsombudsmannens handledning – Lika rättigheter i förskolan
- Diskrimineringsombudsmannens handledning – Lika rättigheter i skolan
- FN:s barnkonvention
- Skollagen (2010:800)
- Skolverkets allmänna råd – Arbetet mot diskriminering och kränkande behandling
- Socialtjänstlagen (2001:453)

7. Bilagor

7.1 Definitioner

Bristande tillgänglighet
När en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att sådana åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning som är skäliga utifrån krav på tillgänglighet i lag och annan författning, och med hänsyn till:
- de ekonomiska och praktiska förutsättningarna
- varaktigheten och omfattningen av förhållandet eller kontakten mellan verksamhetsutövaren och den enskilde
- andra omständigheter av betydelse

Diskriminering
Diskriminering är när förskolan/skolan behandlar ett barn/elev sämre än andra barn/elever och behandlingen har samband med diskrimineringsgrunderna kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsöverskridandet identitet/uttryck eller ålder. Eftersom diskriminering handlar om missgynnande förutsätter det någon form av makt hos den som utför diskrimineringen. Diskrimineringen kan vara antingen direkt eller indirekt.

Direkt diskriminering
Med direkt diskriminering menas att ett barn/elev missgynnas och det har en direkt koppling till någon av diskrimineringsgrunderna.

Främjande
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. Detta värdegrundsarbete syftar till att förankra respekten för alla människors lika värde samt att utveckla en skolmiljö där alla barn och elever känner sig trygga och utvecklas.

Förebyggande
Det förebyggande arbetet syftar till att avvärja de risker för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling som finns i verksamheten. Riskerna kan kartläggas på olika sätt. Förebyggande åtgärder ska motiveras av vad som kommer fram i en kartläggning.

Indirekt diskriminering
Indirekt diskriminering sker när en förskola/skola tillämpar en bestämmelse eller ett förfaringssätt som verkar neutralt, men som i praktiken missgynnar ett barn/elev på ett sätt som har samband med diskrimineringsgrunderna. Om exempelvis alla barn/elever serveras samma mat, kan det indirekt diskriminera de barn/elever som på grund av religiösa skäl eller på grund av en allergi behöver annan mat.

Kränkande behandling
Kränkande behandling är uppträdande som kränker ett barn/elevs värdighet, men som inte har samband med någon diskrimineringsgrund för trakasseri. Det kan till exempel handla om att ett barn/elev blir retad för sitt utseende. Ett barn/elev kan bli utsatt för kränkande behandling av personal som av andra barn/elever.

Kränkande behandling kan vara:
- fysiska (slag, knuffar)
- verbala (hot, svordomar, öknamn)
- psykosociala (utfrysning, grimaser, ignorering, nonchalering)
- texter och bilder (teckningar, lappar, sms, mms, foton, meddelanden på sociala medier)

Repressalier
Personal får inte utsätta en elev för straff eller annan form av negativ behandling på grund av elev eller vårdnadshavare har anmält skolan för diskriminering eller påtalat förekomsten av trakasserier eller kränkande behandling.

Trakasserier och sexuella trakasserier
Trakasserier är uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet/uttryck eller ålder. Det kan bland annat vara att man använder sig av förlöjligande eller nedvärderande generaliseringar med koppling till diskrimineringsgrunderna.

Trakasserier kan också vara av sexuell natur. De kallas då för sexuella trakasserier. Förutom kommentarer och ord kan det vara av någon till exempel tafsar eller kastar närgångna blickar. Det kan också handla om ovälkomna komplimanger, inbjudningar och anspelningar.

Trakasserier och sexuella trakasserier är ett beteende som är oönskat. Det är den som är utsatt för trakasserier som avgör vad som är oönskat eller kränkande. Enligt lagen måste den som trakasserar förstå hur agerandet upplevs för att det ska bli fråga om trakasserier eller sexuella trakasserier. Det är därför viktigt att den som är trakasserad klargör för den som trakasserar att beteendet är obehagligt och ovälkommet. I vissa situationer kan kränkningen vara så tydlig att inga påpekande krävs från den som känner sig trakasserad.

Det gemensamma för trakasserier är att de gör att ett barn/elev känner sig förolämpad, hotad, kränkt eller illa behandlad. Ett barn/elev kan bli utsatt för trakasserier av personal som av andra barn/elever.

7.2 Lagstiftning och styrdokument

Skolväsendet vilar på demokratins grund
Skollagen (2010:800) slår fast att utbildningen inom skolväsendet syftar till att eleverna ska inhämta och utveckla kunskaper och värden.
Utbildningen ska förmedla och förankra respekt för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande demokratiska värderingar som det svenska samhället vilar

på. Var och en som verkar inom skolan ska också främja aktning för varje människas egenvärde och respekt för miljön.

Arbetsmiljölagen (AML)
AML, gäller även för barn/elever. Lagens ändamål är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö. Enligt AML ansvarar förskolechef/rektor för att det finns förutsättningar för att skapa en god arbetsmiljö som lever upp till bestämmelserna i AML.

Brottsbalken
Enligt brottsbalken är handlingar som kan betecknas som misshandel, ofredande och olaga tvång straffbara. Förskolechef/rektor ska handlägga ärendet enligt riktlinjer mot hot om våld.

FN:s barnkonvention
Barnkonventionen har sitt ursprung i principen om den inneboende värdigheten hos alla människor och deras obestridliga rättigheter. Barnkonventionen bygger på perspektivet att barnets bästa alltid ska komma i främsta rummet.

Artiklar inom området; artikel 2, 12, 19, 28 samt 36.

Förbud mot diskriminering och kränkande behandling
Diskrimineringslagen ska motverka diskriminering på grund av:
- kön
- könsöverskridande identitet eller uttryck
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning
- ålder

Huvudmannen eller personalen får inte utsätta ett barn eller en elev för kränkande behandling. (Skollagen 6 kap. 9 §)

Socialtjänstlagen
Enligt 14 kap 1 §, är både skolmyndigheten och alla anställda inom förskoleverksamhet, skolbarnomsorg och skola skyldiga att ”genast anmäla till socialnämnden om de i sin verksamhet får kännedom om något som kan innebära att socialnämnden behöver ingripa till ett barns skydd”.

Värdegrunden
Uttrycker det etiska förhållningssätt som ska prägla verksamheten. Skolan ska främja förståelsen för andra människor och förmågan till inlevelse. Ingen ska utsättas för kränkande behandling. Utbildningen ska utformas på ett sådant sätt att alla elever tillförsäkras en skolmiljö som präglas av trygghet och studiero. (Skollagen 5 kap. 3 §)

7.3 Anmälningsskyldighet

Vid trakasserier och kränkande behandling
Det är viktigt att all personal i verksamheten tar alla signaler om trakasserier och kränkande behandling på allvar och agerar snabbt. Kränkningar upphör inte automatiskt utan brukar i stället öka om de inte aktivt motverkas.

All personal har anmälningsskyldighet att anmäla alla händelser där ett barn/elev upplever sig ha blivit utsatt för trakasserier eller kränkande behandling

Till socialtjänsten
Anmälningsskyldiga är all personal inom verksamheten och den omfattar sådant pedagoger och annan personal får kännedom om i sin yrkesutövning och som föranleder oro över ett barns/elevs situation.

Anmälningsskyldigheten regleras i kap. 14, 1 § socialtjänstlagen och det finns en hänvisning till denna bestämmelse i skollagen kap 29, 13 §.

Syftet med anmälningsskyldigheten är att socialtjänsten på ett så tidigt stadium som möjligt ska få kännedom om barn och ungdomar som behöver hjälp. Skyldigheten omfattar barn under 18 år och avser missförhållanden som antingen är kopplade till barnets/elevens hemmiljö eller dess eget beteende. Det kan handla om misstanke om övergrepp, vanvård eller brister i omsorgen i hemmet eller att barnet/eleven uppvisar ett riskbeteende.

Du hittar anmälningsblanketten till socialtjänsten på kommunens medarbetarportal Navet under Service och i arbetet/Arbetsrutiner och checklistor/Sektor utbildning/Elevhälsa.