MARIESTAD

Plan mot diskriminering och kränkande behandling

Regattans Förskola

Läsår 2026/2027

Antagen
Mariestad
2026-10-14

Typ av styrdokument:	Plan
Beslutsinstans:	Rektor Regattans förskola
Datum för antagande:	2026-10-14
Diarienummer:	
Dokumentet gäller för:	Regattans förskola
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.

Innehållsförteckning

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....5
2.3. Analys av främjande och förebyggande åtgärder samt kränkningsärende, diskriminering, trakasserier eller sexuella trakasserier....5
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....7
3.4 Diskrimineringsgrunderna och trakasserier....8
3.5 Planerade åtgärder för läsåret....10
4. Delaktighet och förankring av planen (samverkansskyldighet)....13
4.1 Barns/elevers delaktighet....13
4.2 Medarbetares delaktighet....13
4.3 Vårdnadshavarens möjlighet till delaktighet....13
5. Rutin/åtgärder vid händelse av konflikt, diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling....14
5.1 Rutin vid konflikt mellan barn/elever....14
5.2 Rutin när barn/elev kränker/trakasserar/sexuellt trakasserar annan/annat barn/elev....14
5.3 Rutin när personal kränker/diskriminerar/trakasserar/sexuellt trakasserar barn/elev....15
5.4 Rutin för hur vårdnadshavare ska göra för att anmäla diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande behandling....16
5.5 När rektor kränker/diskriminera/trakasserar/sexuellt trakasserar barn/elev....17
5.6 När verksamheten diskriminerar barn/elev....17
6. Referenser....18
7. Bilagor....19
7.1 Definitioner....19
7.2 Lagstiftning och styrdokument....21
7.3 Anmälningsskyldighet....22

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 Regattans 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 Regattan	**Åtgärd uppfylld** **Ja/Nej**
Vara närvarande pedagoger för att stötta barnen i deras samspel med varandra.	Ja
Skapa mindre sammanhang för barnen att vara i och färre relationer att förhålla sig till.	Ja
Vi ska värna om varandra, vårt material och vår miljö inne och ute.	Ja
Rätt personaltäthet i förhållande till antal barn.	Ja
Vi uppdaterar Regattans information till vikarier	Ja

2.2. Kränkningsärenden/diskriminering/trakasserier/sexuella trakasserier

Inga kränkningsärenden/diskriminering/trakasserier har rapporterats in under läsåret 2025-2026.

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

Sammanfattningsvis visar utvärderingarna från samtliga avdelningar att det främjande arbetet mot diskriminering och kränkande behandling i hög grad vilar på ett medvetet och gemensamt förhållningssätt. Närvarande pedagoger, arbete i mindre grupper samt användning av struktur och visuellt stöd framträder som centrala och framgångsrika strategier. Dessa arbetssätt bidrar tydligt till ökad trygghet, minskat antal konflikter och bättre förutsättningar för barnens sociala samspel och lärande, oavsett ålder.

En tydlig slutsats är att relationell trygghet är en avgörande grund för det förebyggande arbetet. Kontinuitet i personalgruppen, fasta grupper och tydliga rutiner skapar stabilitet, vilket i sin tur gör det möjligt för barnen att utveckla tillit, empati och förståelse för varandra. För de yngre barnen sker detta främst genom struktur, närvaro och stöd i vardagliga situationer, medan arbetet med de äldre barnen i högre grad innefattar reflektion, samtal, rollspel och medveten konflikthantering. Detta visar på en tydlig progression i arbetet utifrån barnens ålder och mognad.

Samtidigt synliggör utvärderingarna flera utvecklingsområden. Arbetet påverkas i hög grad av organisatoriska förutsättningar såsom bemanning, tidsbrist och frånvaro av ordinarie personal. Detta innebär att kvaliteten i genomförandet riskerar att variera över dagen och mellan situationer, trots goda intentioner. Vidare finns ett behov av att fördjupa och likrikta användningen av vissa metoder, exempelvis TAKK, ritprata och medvetet arbete med lärmiljöer och material, för att ytterligare stärka barns delaktighet och ansvar.

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:

Utifrån förra årets mål kring vikarielappen behöver vi gå vidare med användandet och implementering, samt diskussioner kring den. Vikarielappen är ju bla till för att skapa trygghet för barnen i sin vardag på förskolan. Hur gör och tänker vi?

Inköp av litteratur utifrån ett normkritiskt perspektiv. Vi ser ett behov av att lyfta att man kan vara på olika sätt även om det inte tydligt framkom i analysen. Vi har utifrån statsbidrag fått medel att handla för under hösten, så en del av den pengen kan riktas mot normkritisk litteratur.

För att skapa en mer stabil organisation där Regattans 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

Vi har kommit fram till dessa riskbedömningar utifrån erfarenheter, diskussioner, observationer samt analys av föregående års plan.

3.2 Kränkande behandling

Risker och hinder för kränkande behandling	**Analys av de orsaker till de risker och hinder för kränkande behandling som upptäcks**
Vid toaletterna på Lotsen och till viss del Skutan så förekommer risk för att barn kan titta över dörrarna. När vi pedagoger inte är närvarande så ökar risken för att kränkande behandling sker. Detta gäller även vid ensamarbete.	Oplanerade händelser såsom t ex toalettbesök, telefonsamtal eller olyckor gör att personal behöver lämna barngruppen, vilket ökar risken för kränkande behandling mellan barnen. Det kan även uppstå vid vikariebrist, ensamarbete m.m. Det ökade ensamarbetet leder till att det blir svårare att ha överblick över allt som sker och vara närvarande hos barnen. Yngre barn har svårare att förmedla sina känslor vilket kräver en ökad uppmärksamhet och tolkning från oss pedagoger kring hur barnen upplever situationer och känslor.

3.3 Sexuella trakasserier

Risker och hinder för sexuella trakasserier	**Analys av de orsaker till de risker och hinder som upptäcks**
Risken finns när nyfikenheten övergår till något som kan uppfattas som obehagligt. Ökad risk vid toalettbesök då dörren är halv. Risk finns att barn kan uppleva obehag vid blöjbyte när okänd personal ska byta blöja/torka.	Toalettdörrarna möjliggör insyn då dörren sitter så pass lågt att det finns en risk att barn tittar över kanten. Att vara nyfiken är naturligt men man får inte kränka någons integritet. En möjlig orsak till dessa risker är när ordinarie personal inte finns på plats,

	så att vikarier får hjälpa till vid toalettbesök och blöjbyte

3.4 Diskrimineringsgrunderna och trakasserier

Risker och hinder för diskriminering och trakasserier	**Analys av de orsaker till de risker och hinder som upptäcks**

Kön Det finns risk att barnen utesluter varandra i leken på grund av kön.	Barnen skapar egna regler i lekar som utesluter andra barn utifrån dess kön.
Könsöverskridande identitet eller uttryck Vi ser en ökad risk kring kränkning av någon som är utanför normen.	Med ökad ålder blir barnen mer påverkade av omvärlden och kan agera på ett diskriminerande eller trakasserande sätt.
Etnisk tillhörighet På förskolan Regattan har vi få antal barn med annan etnisk tillhörighet och religion. Risken finns för känsla av utanförskap.	Vi arbetar för att barnen utvecklar sin förmåga att leva sig in i och respektera andra kulturer och värderingar. Vårt lekmaterial är inkluderande för att vi alla är olika.
Religion eller annan trosuppfattning På Regattans förskola har vi få antal barn med annan etnisk tillhörighet och religion. Vi har identifierat en risk att våra barn inte får förståelse och insikt om andra kulturer och värderingar.	Detta kan bero på att vi är en förskola där den största andelen barn och deras familjer pratar svenska- och är födda i Sverige.
Funktionsnedsättning En risk kan vara att vi inte kan tillgodose barnets behov beroende på vilken funktionsnedsättning de har. Risken finns även att barn kränker varandra för att de inte förstår problematiken.	Genom minskad personaltäthet, framför allt vid de stunder på dagen som innebär ensamarbete eller där vi inte kan fördela oss i alla miljöer där barnen befinner sig. Det är då svårare att stötta barnens lek och samspel med varandra.
Sexuell läggning Vi ser en risk i att heteronormen förespråkas.	Genom att vi personal inte representerar olika sexuella läggningar finns det en risk att det blir normen exempelvis när vi pratar om våra familjekonstellationer.

	Vi visar på hur olika familjer kan se ut och pratar om barnens olika familjeförhållanden.
Ålder Risken finns att vi inte i tillräckligt stor utsträckning tillgodoser de utmaningar som varje enskild individ behöver utifrån ålder.	 Vid rotation så kan ålderstillhörighet väga tyngre än barnets behov.

3.5 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 Regattans förskola	**När påbörjas/ genomförs åtgärden?**	**Hur?**	**Ansvarig**
Vara närvarande pedagoger för att stötta barnen i deras samspel med varandra.	Ständigt pågående under läsåret.	Fördela oss i alla miljöer både inne och ute. Vi är lyhörda för att aktivt kunna fånga upp eventuella kränkningar/konfliktsituationer. Vi stöttar barnen med strategier vid förhandling, problemlösning och konflikthantering. (*tillsammans, dela, lyssna* och *vänta*) Vi använder oss av TAKK som redskap för att stötta barnen i deras kommunikation.	Alla pedagoger

Skapa mindre sammanhang för barnen att vara i och färre relationer att förhålla sig till.	Ständigt pågående under läsåret.	Dela upp barngrupperna i mindre grupper under dagen. Vi pedagoger fördelar oss i de olika miljöerna för att finnas nära och stötta.	Alla pedagoger
Vi ska värna om varandra, vårt material och vår miljö inne och ute.	Ständigt pågående under läsåret.	Vi arbetar för att respektera varandra, våra miljöer och vårt material, där vi pedagoger är förebilder. Använda inkluderande ord såsom *kompisar* (istället för flickor och pojkar), *figurerna* (istället för gubbarna) *tillsammans* och *dela med sig*. Beakta val av material så att det finns en spridd representation av normer. Anpassa vår utbildning för att passa alla individers olika behov och bemöta barnens frågor och funderingar som uppstår. Samtala med barnen om att alla är unika och har olika behov. Anpassa vår miljö både ute och inne samt vårt arbetssätt utifrån barnets intresse och behov. Vara neutrala kring människors sexuella läggning och att man får älska och tycka om vem man vill oavsett. För att förtydliga och lyfta detta område kan vi använda oss av litteratur och filmer som vi sedan samtalar med barnen om. Prata och samtala med barnen om familjekonstellationer. Möta varje barn utifrån sina förutsättningar och behov.	Alla pedagoger

		Utmana barnen i olika aktiviteter för att skapa meningsfullhet och ett sammanhang där trygghet och lärande är i fokus.	
Planerade förebyggande åtgärder på Regattans förskola	**När påbörjas/ genomförs åtgärden?**	**Hur?**	**Ansvarig**
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 observerar barnens lek och samspel genom att vara närvarande pedagoger för att stötta och hjälpa i lek och kommunikation. Dessa observationer och samtal med barnen har sammanställts och analyserats, och är identifierade som de risker och hinder som finns i vår verksamhet.

Genom vårt dagliga arbete med planen görs alla barn delaktiga; Att vi är goda förebilder, genom vårt förhållningssätt, samtal och aktiva handlingar. Vi samtalar med de äldre barnen om planen och om de har synpunkter kring dess innehåll.

4.2 Medarbetares delaktighet

Alla pedagoger har deltagit i framtagandet av planen genom utvärdering av föregående läsårs plan, diskussion kring nuläge, undersökning av risker och hinder och analyser av dessa. De främjande och förebyggande åtgärderna som tagits fram har förts över till det systematiska kvalitetsarbetet. Vi för en dialog med all berörd personal gällande vårt förebyggande arbete.

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.

Pedagogerna 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

Pedagogerna har i samtal med vårdnadshavare uppmärksammat händelser och platser där konflikter uppstått, och sedan i pedagoggruppen diskuterat dem som risker och hinder. Svaren i vårdnadshavarenkäten ligger också till grund för utformningen. Planen finns tillgänglig för alla på kommunens hemsida. Rektor skickar ut länken till planen 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/elev

Upptäckt/information om kränkning, trakasserier eller sexuella trakasserier

Steg	**Åtgärd**	**Ansvarig**
1.	Anmäl kränkning/trakasserier/sexuella trakasserier till rektor via länk på Navet ”Anmäl kränkning barn och elev”	All personal
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/arbetslag
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/elev

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.