MARIESTAD

Plan mot diskriminering och kränkande behandling

Enhet förskolan Ljungdalen

Läsår 2026/2027

Antagen
Mariestad
2026-10-27

Typ av styrdokument:	Plan
Beslutsinstans:	Rektor förskolan Ljungdalen
Datum för antagande:	261027
Diarienummer:	
Dokumentet gäller för:	Förskolan Ljungdalen
Giltighetstid:	Läsåret 2026-2027
Tidpunkt för aktualisering:	2026
Dokumentansvarig:	Rektor Linda 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....5
1.2. Ansvar....5
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....8
3.1 Metod/kartläggning....8
3.2 Kränkande behandling....8
3.3 Sexuella trakasserier....8
3.4 Diskrimineringsgrunderna och trakasserier....9
3.5 Planerade åtgärder för läsåret....11
4. Delaktighet och förankring av planen (samverkansskyldighet)....12
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....13
5.1 Rutin vid konflikt mellan barn/elever....13
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....17
7. Bilagor....18
7.1 Definitioner....18
7.2 Lagstiftning och styrdokument....20
7.3 Anmälningsskyldighet....21

1. Inledning

Som stöd för arbetet mot diskriminering, kränkande behandling, trakasserier och sexuella trakasserier ska varje förskola/skola 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/elever, 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 Ljungdalens 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/elevers 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/elevers trygghet, studiero samt deras rättigheter.

1.2. Ansvar

Rektor Linda Andersson 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 Ljungdalen	**Åtgärd uppfylld** **Ja/Nej**
Fortsätta med det främjande arbete vi redan gör, se 2.3	Ja
Ålder: Skapa goda förutsättningar för möten över åldrar/avdelningar, så risk för diskriminering minskar.	Delvis

2.2. Kränkningsärenden/diskriminering/trakasserier/sexuella trakasserier

Enheten hade inga anmälningar under förra läsåret.

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

Förskolan Ljungdalen består av sex till sju avdelningar. Som en del i att förhindra diskriminering och kränkande behandling är förskolan uppdelad i två spår, med åldern - 1-5 år i båda spåren. Detta för att barnen ska få möjlighet att skapa relationer och trygghet i ett mindre sammanhang.

Vi tar hänsyn till och anpassar miljö, material och förhållningssätt för alla barn utifrån deras behov. När pedagogerna behöver fördjupa sin kunskap finns tex specialpedagog att tillgå. Genom att dela barnen i mindre grupper är det lättare att göra anpassningar och att förebygga konflikter/stötta när konflikter uppstår. Uppdelning i mindre grupper innebär även att det är lättare att skapa trygga relationer mellan pedagoger och barn. Trygga relationer till barnen och trygga relationer till vårdnadshavare går hand i hand. Det bygger vi upp genom en föräldraaktiv introduktion.

Genom att vara närvarande pedagoger i barnens lek och stötta när situationer uppstår kan vi förebygga sexuella trakasserier mellan barnen. Vi lyssnar in barnens integritet och tar hänsyn till den i utbildningens olika delar, exempelvis vid toalettbesök. Det är också viktigt att vi inte lägger skuld på barnen för deras naturliga nyfikenhet för kroppen, men samtala med dem om att det är de själva som bestämmer över sin egen kropp.

På Ljungdalen arbetar vi aktivt med att man ska få vara den man är, alla barn ska ges förutsättningar utifrån sitt eget intresse och behov. Vi tänker på att inte förstärka traditionella normer och könsroller ex. utifrån kläder, yrken eller med kommentarer som exempelvis ”mamma tvättar”, ”pappa reparerar” osv. Vi jobbar för att barnen ska välja lekar utifrån intresse och inte utifrån traditionella könsmönster. Uppstår det samtal, frågor eller funderingar mellan barnen inom området ser vi det som ett tillfälle för reflektion tillsammans med barnen. Vi är uppmärksamma på vilka uttryck vi använder och vi påminner varandra om vi uttrycker oss på fel sätt.

För familjer med annan etnisk tillhörig som ej kan svenska tar vi hjälp av verktyg som tex bilder, tecken som stöd (TAKK), fraser på modersmålet och appar. Vi har möjlighet att erbjuda tolk för att ge vårdnadshavare bästa förutsättningar för förståelse och inflytande i vår utbildning. Vi försöker hitta vägar för att möta barn och föräldrar. Några använder sig av QR -koder för att jobba med sagor, bilder och sånger. Några använder sig av kontaktbok mellan hemmet och förskolan. Vi erbjuder kost utifrån de religioner som finns representerade på Ljungdalen. För att ovanstående ska fungera behöver vi ta reda på vilken etnisk tillhörighet/religion våra familjer har.

Utifrån de familjekonstellationer som finns i gruppen och utifrån barnens samtal och funderingar angående olika familjer, fångar vi upp och ser det som ett tillfälle att lyfta olikheter. Vi har även böcker som utmanar den stereotypa samhällsnormen. Vi är uppmärksamma på vilka uttryck vi använder. Vi påminner varandra om vi uttrycker oss på fel sätt. Ett exempel; en vanlig lek på förskolan är mamma, pappa barn, -vilka signaler sänder detta till barnen? Vi har diskuterat och kommit fram till att använda andra begrepp, tex familjelek.

Analysen från förra året visade att vi såg en risk för diskriminering utifrån ålder om vi inte fortsatte arbetet med att skapa en organisation och goda förutsättningar för möten över åldrar/avdelningar.

Under läsåret har vi arbetat för att skapa goda förutsättningar för möten mellan barn från olika avdelningar och åldrar. Vi kan se att många av dessa möten sker naturligt utomhus och att gemensamma aktiviteter vid traditioner är uppskattade av både barn och pedagoger. När aktiviteterna är tydligt planerade och organiserade skapas goda förutsättningar för socialt samspel mellan barnen.

Vi ser att tidigare arbete med att utveckla mötesplatser och gemensamma aktiviteter har bidragit till att barn från olika avdelningar och åldrar i större utsträckning möts och samspelar med varandra. Barnen söker kontakt över ålder-/avdelningsgränserna i lek och aktiviteter, särskilt utomhus, där de tillsammans exempelvis leker, bygger relationer och hjälper varandra. Något som utmanar oss i att mötas över åldrarna är grinden på Ljungen. Vi ser ett behov av att den finns, för att skapa ett mindre sammanhang för våra yngsta barn. Men vi ser även här att kommunikationen oss pedagoger emellan kan utvecklas, att ha en dialog om när det passar att den är öppen osv.

Samtidigt visar utvärderingen att det fortfarande finns utvecklingsområden. Möten mellan avdelningarna sker inte alltid naturligt under dagen och är ofta beroende av planerade aktiviteter. Vi ser därför behov av att skapa fler möjligheter för barnen att mötas i mindre sammanhang och i vardagens spontana lek. Organisation av gårdsmiljöer, material och gruppindelningar är faktorer som påverkar barnens möjligheter att skapa relationer över avdelnings- och åldersgränser.

Vi har uppmärksammat att kommunikation och dialog oss pedagoger emellan blir av stor vikt, dvs att vi sprider ut oss, ”vågar” stanna i en miljö och litar på att det finns kollegor som ansvarar för de andra barnen osv. Men det är också en utmaning. Det krävs engagemang och att alla ansvarar för att kommunikationen upprätthålls.

Inomhus sker mötena vid öppning och stängning samt vid vissa planerade gemensamma aktiviteter.

Vi har även uppmärksammat att kommentarer kring vad som är "kill- och tjejsaker" förekommer i barngruppen. Detta visar vikten av att fortsätta arbeta aktivt med normer, jämställdhet, respekt för olikheter och allas lika värde.

I analysen framkommer också att kommunikationen mellan pedagoger är en viktig framgångsfaktor. För att skapa trygga och inkluderande miljöer behöver vi fortsätta utveckla vårt samarbete, vår närvaro i barnens lek och vår gemensamma syn på hur vi organiserar verksamheten. Det handlar exempelvis om att sprida ut oss i miljöerna, skapa förutsättningar för spontana möten och föra en kontinuerlig dialog kring gemensamma överenskommelser.

Sammantaget menar vi att arbetet har bidragit till ökad trygghet, gemenskap och inkludering. Samtidigt ser vi behov av att fortsätta utveckla arbetet för att stärka barnens känsla av tillhörighet på Ljungen/Dalen, skapa fler möten över avdelnings- och åldersgränser samt utveckla förståelsen för respekt och olikheter.

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

3.1 Metod/kartläggning

Genom observationer och diskussioner samt analys från föregående års plan kom vi fram till följande resultat.

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 Risk för kränkande behandling finns alltid om vi pedagoger inte är tillräckligt uppmärksamma.	Kränkande behandling kan alltid förekomma bland barn. Riskerna ökar om vi pedagoger inte delar barnen i mindre grupper, är närvarande och tillräckligt uppmärksamma. Under vissa delar av dagen är detta svårare, de delar av dagen vi är färre pedagoger på plats. För att minska riskerna behöver vi ständigt arbeta aktivt med vårt främjande arbete.

3.3 Sexuella trakasserier

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

Sexuella trakasserier Vi har inte identifierat några risker för sexuella trakasserier.	Vi menar att barnens ålder här på förskolan har betydelse för avsaknaden av risker. Men ett medvetet förhållningssätt, för att lägga en grund och motverka ev sexuella trakasserier nu och i äldre ålder, är av stor vikt. Det gör vi genom att arbeta främjande på det sätt som vi ovan beskriver

3.4 Diskrimineringsgrunderna och trakasserier

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

Kön Vi ser risk för diskriminering om vi pedagoger inte reflekterar tillräckligt mycket över normer och förhållningssätt. Ytterligare en risk finns att barnen diskriminerar varandra utifrån kön.	Det finns en risk att vi behandlar barnen olika utifrån kön om vi inte ständigt reflekterar och diskuterar detta. Mycket forskning visar att man omedvetet kan behandla flickor och pojkar olika. Vi behöver ha detta som utgångspunkt när vi iordningsställer miljöer, i val av litteratur, när vi tilltalar barnen osv. Vi ser också en risk i att barnen själva kan diskriminera varandra utifrån kön. Det klassiska ”det är bara tjejer som får vara med”, ”Vi leker inte med tjejer” kan alltid uppstå om vi pedagoger inte är närvarande och tillräckligt uppmärksamma för att fånga upp och stötta barnen i detta.
Könsöverskridande identitet eller uttryck Vi ser risk för diskriminering om vi pedagoger faller in i samhället stereotypa mönster eller att det kommer kommentarer från barn, vårdnadshavare eller andra gällande barnens uttryck.	Barn och vuxna har olika erfarenheter och bagage som kan forma tankar och åsikter. Vi pedagoger behöver jobba aktivt mot samhället stereotypa norm för att inte riskera att barnen diskrimineras. En möjlig risk för diskriminering finns om vi inte låter barnen möta olika uttryck i tex litteratur och val av material.
Etnisk tillhörighet Vi ser att risk för diskriminering kan finnas eftersom vi har få etniska tillhörigheter representerade hos oss.	Eftersom vi har få etniska tillhörigheter representerade hos oss finns risken att det inte ger barnen, vårdnadshavare och pedagoger samma ”naturliga” möten som det kanske gör på förskolor som har många olika etniska tillhörigheter representerade.
Religion eller annan trosuppfattning Vi ser att risk för diskriminering kan finnas eftersom vi har få religioner/kulturer representerade hos oss.	Eftersom vi har få religioner/kulturer representerade hos oss finns risken att det inte ger barnen, vårdnadshavare och pedagoger samma ”naturliga” möten som det kanske gör på förskolor som har många olika etniska tillhörigheter representerade.
Funktionsnedsättning Praktiska hinder skulle kunna vara en risk för diskriminering.	Praktiska hinder i form av hur våra lokaler och gårdar är utformade skulle kunna vara en risk, beroende på vad nedsättningen innebär.
Sexuell läggning Åsikter/kommentarer kring sexuell läggning skulle kunna vara en risk för diskriminering.	Vi behöver vara medvetna om vilka familjekonstellationer som finns hos oss, för att undvika att barn eller familjemedlemmar diskrimineras utifrån sin sexuella läggning. Riskerna för diskriminerande kommentarer kan bli större om vi pedagoger inte är tillräckligt uppmärksamma och närvarande. Vi ser även en risk i att barnen möter för lite material, tex litteratur, bilder mm, som bryter stereotypa familjekonstellationer.

Ålder Undersökningen från förra året visade att vi såg en risk för diskriminering utifrån ålder om vi inte fortsatte arbetet med att skapa en organisation och goda förutsättningar för möten över åldrar/avdelningar.	Vi ser att tidigare arbete med att utveckla mötesplatser och gemensamma aktiviteter har bidragit till att barn från olika avdelningar och åldrar i större utsträckning möts och samspelar med varandra. Barnen söker kontakt över ålder-/avdelningsgränserna i lek och aktiviteter. Samtidigt ser vi att detta kräver mycket av pedagogerna för att upprätthålla. Barnens agerande/kommentarer angående ålder skulle kunna vara en risk för diskriminering. Att de kan utesluta eller fälla kommentarer angående ålder ser vi som en möjlig risk för diskriminering. Vi pedagoger behöver vara närvarande och uppmärksamma för att minska risken.

3.5 Planerade åtgärder för läsåret

Åtgärderna är överförda och tidsplanerade i enhetens kvalitetsverktyg för att fortlöpande genomföras. För definition av begreppen främjande och förebyggande, se bilaga 1.

Planerade främjande åtgärder på Förskolan Ljungdalen	**När påbörjas/genomförs åtgärden?**	**Hur?**	**Ansvarig**
Fortsätta med det främjande arbete vi redan gör, se 2.3.	Fortlöpande med avstämning i november och februari. Utvärderas i maj -27	Diskussion och reflektion i lilla arbetslaget. Dokumenteras i Unikum.	Alla pedagoger.
Planerade förebyggande åtgärder på Förskolan Ljungdalen	**När påbörjas/genomförs åtgärden?**	**Hur?**	**Ansvarig**

Förra årets utvärdering visar att barnen gynnas av att mötas över avdelnings- och åldersgränser samt att sådana möten bidrar till ökad trygghet, gemenskap och delaktighet. Vi ser att planerade aktiviteter har skapat positiva relationer mellan barnen och minskat risken för "vi och de"-känslor. Samtidigt visar analysen att dessa möten ofta sker i organiserade sammanhang och att vi behöver skapa fler möjligheter till spontana möten i vardagen. Vi ser också ett behov av att fortsätta utveckla vårt arbete kring respekt för olikheter och jämställdhet. Kommentarer kring vad som är "kill- och tjejsaker" visar vikten av att ge barnen möjlighet att utveckla förståelse för att alla har samma rättigheter och möjligheter, oavsett kön eller andra förutsättningar. Arbetet kopplas till förskolans arbetsmiljömål att utveckla vårt sätt att kommunicera och hantera olikheter för att stärka trygghet, respekt, glädje och inkludering. Genom att utveckla vårt gemensamma förhållningssätt vill vi stärka känslan av gemenskap på hela Ljungen/Dalen och skapa en utbildning där alla barn känner sig trygga, inkluderande, delaktiga och betydelsefulla.	Fortlöpande med avstämning i november och februari. Utvärderas i maj -27	- Diskussioner och reflektioner i stora arbetslaget (dvs spårvis). - Vi arbetar utifrån förskolans arbetsmiljömål och handlingsplan där vi för diskussioner och reflektioner regelbundet (på APT, avd.möte osv) i stora arbetslaget (dvs språvis). - Vi följer även arbetsmiljömålet och handlingsplan genom att vara goda förebilder i vårt sätt att kommunicera, bemöta varandra och hantera olikheter. På så sätt bidrar vi till att stärka trygghet, respekt, glädje och inkludering i hela verksamheten. - Fortsätta samt utveckla våra gemensamma aktiviteter. - Sprida ut oss på gården för att stötta barnen till att utveckla relationer över åldrarna.	Alla pedagoger

4. Delaktighet och förankring av planen (samverkansskyldighet)

4.1 Barns/elevers delaktighet

I framtagandet av planen har använt oss av barnens åsikter och tankar genom att:

- Utifrån mognad prata med barnen om innehållet i planen.
- Använda tex. bilder och böcker för att starta barnens reflektioner när det gäller diskriminering och kränkande behandling.
- Prata med barnen om hur vi ska vara mot varandra för att alla ska må bra och känna sig trygga, koppla till konkret material vi arbetat med.

4.2 Medarbetares delaktighet

- Rektor ansvarar för att all personal på förskolan, inklusive kök och städ, får vara delaktiga i planen.
- Rektor ansvarar för att planen följs upp som en punkt på APT.
- Rektor informerar nyanställda och vikarier om planen.

4.3 Vårdnadshavarens möjlighet till delaktighet

- Inskolningssamtal, föräldramöte och utvecklingssamtal. Alla pedagoger ansvarar.
- Hemsida.
- Unikum.
- Hall/Informationstavla.

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

5.1 Rutin vid konflikt mellan barn/elever

Upptäckt/information av/om konflikt

Steg	**Åtgärd**	**Ansvarig**
1.	Ingrip om behövligt.	All personal

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

5.2 Rutin när barn/elev 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/elevers pedagoger/mentorer.	All personal
3.	Informera berörda barns/elevers vårdnadshavare om att en anmälan gjorts och att förskolan/skolan kommer att utreda kränkningen/trakasserierna/sexuella trakasserierna	Pedagog/mentor
4.	Utredning påbörjas	Rektor
5.	Barnen/Eleverna hålls under uppsikt under utredningstiden.	Pedagog/mentor/arbetslag

6.	Samtal med berörda barn/elever 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/elevers 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/elev/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)/elev 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/elev för diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande behandling.	Informera rektor
C. Verksamheten[1] utsätter barn/elev för diskriminering.	Informera rektor
D. Rektor utsätter barn/elev för diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande behandling.	Informera respektive avdelningschef.

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

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

Informera respektive avdelningschef.

5.6 När verksamheten[2] diskriminerar barn/elev

Informera respektive avdelningschef.

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

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)

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

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.