



**MARIESTAD**

# **Plan mot diskriminering och kränkande behandling**

**Enhet Tolsgårdens förskola**

**Läsår 2022/2023**

**Antagen  
Mariestad  
2022-10-31**



<b>Typ av styrdokument:</b>	Plan
<b>Beslutsinstans:</b>	Rektor Tolsgårdens förskola
<b>Datum för antagande:</b>	2022-10-31
<b>Diarienummer:</b>	
<b>Dokumentet gäller för:</b>	Tolsgårdens förskola
<b>Giltighetstid:</b>	Läsåret 2022-2023
<b>Tidpunkt för aktualisering:</b>	2023
<b>Dokumentansvarig:</b>	Rektor Pia Fahlgren

#### 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. Kränkingsärenden/diskriminering/trakasserier/sexuella trakasserier.....	6
2.3. Analys av främjande och förebyggande åtgärder samt kränkingsärende, diskriminering, trakasserier eller sexuella trakasserier .....	6
3. Undersök och analysera risker och hinder i verksamheten för innevarande läsår .....	6
3.1 Metod/kartläggning .....	9
3.2 Kränkande behandling.....	9
3.3 Sexuella trakasserier .....	11
3.4 Diskrimineringsgrunderna och trakasserier.....	12
3.5 Planerade åtgärder för läsåret .....	15
4. Delaktighet och förankring av planen (samverkansskyldighet) .....	17
4.1 Barns/elevs delaktighet.....	17
4.2 Medarbetares delaktighet.....	17
4.3 Vårdnadshavarens möjlighet till delaktighet .....	17
5. Rutin/åtgärder vid händelse av konflikt, diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling .....	18
5.1 Rutin vid konflikt mellan barn/elever .....	18
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 .....	21
5.6 När verksamheten diskriminerar barn/elev .....	21
6. Referenser .....	22
7. Bilagor.....	23
7.1 Definitioner.....	23
7.2 Lagstiftning och styrdokument .....	25
7.3 Anmälningskyldighet .....	26

## 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

Tolsgården förskolas 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/elevs 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/elevs trygghet, studiero samt deras rättigheter.

### 1.2. Ansvar

Rektor på Tolsgårdens förskola 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/skolan/fritidshemmet	Åtgärd uppfylld Ja/Nej
Vi pedagoger skapar förutsättningar för att barnen ska utveckla sin självkänsla.	Ja
Vi pedagoger skapar förutsättningar och sammanhang för barngruppens behov för att skapa trygghet och lugn.	Delvis (Tussilago) Ja (Blåsippan)
Skapa en atmosfär som präglas av en positiv samvaro i gruppen.	Ja
All personal ser och reagerar på eventuell kränkning och diskriminering.	Ja
Vi arbetar aktivt för att inkludera alla barn och se deras olikheter som en tillgång i barngruppen.	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 flickor och pojkar som jämlika.	Ja
Vi pedagoger agerar som goda förebilder i alla situationer i utbildningen.	Ja

Skapa en pedagogisk miljö som utmanar alla barn	Ja
Öka barnens medvetenhet kring kön och könsöverskridande uttryck.	Ja
Skapa förutsättningar för att incidenter inte ska upprepas.	Ja
Öka barnens medvetenhet kring de olika diskrimineringsgrunderna.	Ja

## 2.2. Kränkingsärenden/diskriminering/trakasserier/sexuella trakasserier

Vi har under läsåret 2021/2022 inte haft några kränkingsärenden.

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

På Tussilago anser vi att vi delvis har uppnått målet. Vi har aktivt arbetat med planerade främjande åtgärder genom att t.ex. skapa förutsättningar för en positiv samvaro i gruppen, inkludera alla barn samt utveckla sin självkänsla utifrån sina egna förutsättningar. Vi anser att vi delvis har uppnått vår handlingsplan kring det främjande och förebyggande åtgärder som vi hade som mål. Vi har arbetat medvetet, aktivt och nära barnen i verksamheten, men upplever att det finns en oro i gruppen då vi som pedagogstyrka inte räckt till fullt ut och kunnat möta varje situation utifrån behov.

På Blåsippan anser vi att vi har uppnått målet, då vi aktivt arbetat med planerade främjande och förebyggande åtgärder för att skapa förutsättningar för en positiv samvaro i gruppen, inkludera alla barn samt utveckla sin självkänsla utifrån sina egna förutsättningar. Utifrån ett projekt kring sagor, berättande och fantasi har vi kunnat skapa nyfikenhet och glädje utifrån barnens intressen och på så sätt skapat förutsättningar för positiva möten mellan barnen. Vi anser att vi har uppnått vår handlingsplan kring det främjande och förebyggande åtgärder som vi hade som mål. Vi har arbetat medvetet, aktivt och nära barnen i verksamheten.

### **Analys främjande aktiva åtgärder:**

Årets arbete på APT och kompetensutvecklingsdagar med vårt visionsarbete, har vi haft mycket fokus på våra lärmiljöer och gemensamt kunnat reflektera och strukturera upp våra miljöer.

För att skapa förutsättningar för att uppnå målet har vi arbetat aktivt med främjande åtgärder i utbildningen, kopplat till vårt SKA-arbete under Normer och värden, där vi t.ex. arbetat för att få en trygg miljö, där alla ska få delta utifrån sina egna förutsättningar. Vikingsen (2020) menar "Att skapa miljöer för möten, lek, utforskande och lärande är ingenting man gör i en handvändning och det är ett arbete som aldrig kan bli helt färdigt eftersom vi, barnen och världen är i ständig rörelse. Förändring bör ske kontinuerligt tillsammans med barnen och utifrån observationer av hur de använder material och rum" (sid 304).

Under läsåret har vi arbetat för att skapa en struktur/organisation i de olika lärmiljöerna, vilket har varit en framgångsfaktor för att skapa trygghet och lugn i gruppen. Detta gav oss möjligheter till mindre sammanhang utan att dela gruppen i olika grupper ute/inne, utan vi kan alla ha varit inne men i olika miljöer i mindre konstellationer, för att främja utforskandet och goda möten mellan barnen. Då pandemin fortfarande pågick under stora delar av läsåret, har barnen varit mycket borta, vilket har gjort att planeringen inte alltid kunnat följas. Personal har också varit borta och då barnantalet varit lågt, har vi under höstterminen oftast inte satt in vikarie. På avdelning Tussilago har barnantalet under våren inte spelat samma roll, då behovet av extra stöd till enskilda barn varit stort, vilket gjort att vi behövt sätta in vikarie oavsett barnantal.

En framgångsfaktor har varit att vi fortsatt att vara närvarande med barnen i miljöerna, vilket har skapat förutsättningar för de långsamma processerna då vi har sett att arbetet med långsamma processerna gett resultat då barnen tar vid där vi slutade, samt att många utav barnen har utvecklat sin proximala zon. Detta anser vi beror på att vi låtit barnen få utmanas men också att få vara kvar i sin takt. Vi har uppmuntrat barnen att delge sina erfarenheter till varandra, för att ta vara på varandras kompetenser, men även främja det sociala samspelet. Vi har kunnat vara lyhörda för barnens nyfikenhet och utforskande. Vid det tillfällen vi kunnat vara nära i barnens lek, har vi kunnat ta tillvara och uppmuntra deras olikheter som en tillgång i gruppen. Vi pedagoger har då kunnat vara kvar i miljöerna, och desto lugnare har barnen blivit och har kunnat få lekro och hålla kvar aktiviteten. Vi upplever att detta har skapat en trygghet hos barnen men även hos oss pedagoger då vi vet vart de andra befinner sig. Detta gör också att vi lättare har kunnat motverka och upptäcka eventuella kränkningar och diskrimineringar.

Under hösten upplevde Tussilago att det fanns en större grundtrygghet i gruppen. Vi pedagoger kunde arbeta nära barnen och möta och stötta dem i samspelet mellan varandra, vilket bidrog till att vi kunde främja att incidenter uppstod. Under vårterminen har det skett fler incidenter på grund av att behovet ökat av att enskilda barn behöver stort behov av närvarande vuxen. Vi upplever att både barn och pedagoger blivit påverkade, vilket skapat en otrygghet och oro i gruppen, då vi inte räcker till för alla barn. Vi har under våren haft förstärkning av en extra pedagog i barngruppen, 9,75 timmar fördelat på tre dagar i veckan. Vi upplever att förstärkningen stöttar oss den tiden den pedagogen är på plats, då vi kunnat arbeta främjande och förebyggande för att skapa en organisation och struktur som varit hållbar för alla barn samt pedagogerna. Den extra förstärkningen har skapat möjligheter till att organisera för mindre sammanhang för barnen, som i sin tur bidragit till ett större lugn i hela barngruppen samt att vi kunnat skapa en organisation som stödjer vårt förhållningssätt. Vi pedagoger har kunnat organisera oss på ett sätt där vi haft möjlighet att dela upp oss så vi täcker hela avdelningen vilket gjort att vi kunnat vara där barnen är och finna ett lugn i att kunna sitta kvar i stunden med barnen. Vi anser att dock att förstärkningstiden inte täckt upp det behov som funnits i barngruppen utifrån utbildningens måluppfyllelse och utifrån det så anser vi att vi inte kunnat uppnå vårt mål fullt ut.

En framgångsfaktor har varit att vi fortsatt att vara närvarande med barnen i miljöerna, vilket har skapat förutsättningar för de långsamma processerna då vi har sett att arbetet med långsamma processerna gett resultat då barnen tar vid där vi slutade, samt att många utav barnen har utvecklat sin proximala zon. Detta anser vi beror på att vi låtit barnen få utmanas men också att få vara kvar i sin takt. Genom projekten/aktiviteterna har vi kunnat vara med och stöttat gruppen och individens behov. Vissa barn väljer ofta att inte delta i aktiviteter även om de blivit erbjudna. Detta upplever vi på Tussilago ha bidragit till att alla barn inte inkluderas i samma sammanhang utan skapar samspel med vuxen i ett enskilt sammanhang. Vi har uppmuntrat barnen genom reflektion och återkoppling, att delge sina erfarenheter till varandra och lyssna på varandra, för att ta vara på varandras kompetenser, men även främja det sociala samspelet. Vi har kunnat vara lyhörda för barnens nyfikenhet och utforskande. När vi är nära i barnens lek, har vi kunnat ta tillvara och uppmuntra deras olikheter som en tillgång i gruppen. När vi pedagoger har kunnat vara kvar i miljöerna, desto lugnare har barnen blivit och det har skapat lekro och att de kunnat hålla kvar aktiviteten. Vi upplever att detta har skapat en trygghet hos barnen men även hos oss pedagoger då vi vet vart de andra befinner sig. Detta gör också att vi lättare har kunnat motverka och upptäcka eventuella kränkningar och diskrimineringar.

Nya lärmiljöer har skapat möjligheter till samspel och kommunikation med sina kamrater. Vi upplever även att barnen har hittat nya kamratrelationer och det har medfört att det bildats nya leksituationer. Vi upplever att det har blivit färre incidenter mellan barnen genom de nya lärmiljöerna.



Vi har pratat mycket om att ha en samsyn om vårt förhållningsätt kring barnens agerande mot varandra. Vi har försökt att inte förstärka det negativa utan avleda för att inte prata/agera kränkande om andra. Vi har varit med och satt ord på deras agerande i sammanhanget, vilket har lett till att de blivit mer intresserade av aktiviteten. Vi upplever att det har skapat skillnad då vi känner att vi kan avleda dem lättare och uppmärksamma dem mer på det sociala sammanhanget och leken i stället för "konflikten". Dock upplever Tussilago att vid vissa tillfällen under dagen, varit för få pedagoger för att kunna vara där när det händer.

Våra lärmiljöer, material och aktiviteter har utgått från barnens intresse där vi ständigt arbetat för att uppmuntra barnen att överskrida traditionella könsroller och se alla som jämställda. Vi har ständigt strävat efter att alla fått lika mycket plats oavsett kön.

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

#### **3.1 Metod/kartläggning**

Alla pedagoger på Tolsgården har gemensamt diskuterat de risker och hinder som vi kan se i vår utbildning. Dessa diskussioner gjordes utifrån vår analys i vårt systematiska kvalitetsarbete 21/22 under rubriken Normer och värden.

## 3.2 Kränkande behandling

Risker och hinder för kränkande behandling	Analys av de orsaker till de risker och hinder för kränkande behandling som upptäcks
<p><i>Kränkande behandling</i></p> <p>Det finns alltid en risk för kränkande behandling om vi inte är tillräckligt med personal, inte är nära barnen i deras lek samt är tillräckligt uppmärksamma. Detta gäller i alla situationer och miljöer på förskolan.</p>	<p>För att motverka kränkande behandling är vi pedagoger närvarande och lyhörda i barngrupperna. För att kunna vara detta krävs personaltäthet, medvetenhet hos oss pedagoger samt förhållningssätt för en positiv atmosfär.</p> <p>Vi fortsätter vårt arbete med att medvetandegöra vårt förhållningssätt kring att skapa förutsättningar för goda relationer. Barns upplevda erfarenheter påverkar deras relationer. Pedagogernas bemötande gentemot barnen har stor betydelse och det är av stor vikt att vi möter barnen med respekt. Vi pedagoger arbetar för att lyfta barnens olika förmågor och styrkor för att ge barnen strategier för att se olikheter som en tillgång och styrka. Detta skapar förutsättningar för barnen att kunna visa empati och förståelse för andra barn i olika situationer. Vi pedagoger arbetar ständigt främjande kring hur vi bemöter varandra för att skapa ett positivt klimat där vi som pedagoger har en stor roll som förebilder. En del i arbetet med att skapa förutsättningar för goda relationer, är att vi vid vissa tillfällen delar barngruppen i mindre konstellationer. Vi arbetar också aktivt med att skapa miljöer/mötesplatser för att skapa en lugnare miljö, där möjlighet för god kommunikation och samspel mellan barn-barn och barn-pedagog blir större.</p>

### 3.3 Sexuella trakasserier

Risker och hinder för sexuella trakasserier	Analys av de orsaker till de risker och hinder som upptäcks
<p><i>Sexuella trakasserier</i></p> <p>En risk kan vara att barnen kommenterar varandras kön vid toalettbesök, blöjbyten eller andra tillfällen. Därför ser vi det som yttersta vikt att vi pedagoger finns nära även vid dessa rutinsituationer.</p>	<p>Vi pedagoger är medvetna om att vi behöver finnas nära barnen i rutinsituationer kring toalettbesök och blöjbyten så att alla barn kan känna sig trygga. Vi pedagoger måste ha en överblick över lokalerna och var barnen befinner sig då det finns risk för att barnen kan ”stänga in sig” på t.ex. toaletten. Vi pedagoger pratar direkt med barnen vid eventuella kommentarer. Vi arbetar för att medvetengöra barnen till sin egen kropp och visa varandra respekt.</p>

## 3.4 Diskrimineringsgrunderna och trakasserier

Risker och hinder för diskriminering och trakasserier	Analys av de orsaker till de risker och hinder som upptäcks
<p><i>Kön</i> Vi anser att det kan finnas en risk kring vårt bemötande med barnen i deras lek eller tankar och funderingar kring kön. Kan det finnas situationer där våra personliga åsikter speglas i vår yrkesroll? Detta kräver en ständig diskussion oss pedagoger emellan. En annan risk vi har identifierat är om vi pedagoger erbjuder könsstereotypa miljöer som inte i tillräckligt hög grad tilltalar alla oavsett kön.</p>	<p>Vi på förskolan Tolsgården arbetar aktivt med att motverka diskriminering p.g.a. kön. Detta gör vi genom att vi ser flickor och pojkar som jämlika. Alla barn oavsett kön får lika mycket inflytande och plats i gruppen. Det är också av vikt att vi pedagoger inte könsbestämmer material, miljö m.m. utan skapar förutsättningar för barnen att utforska, upptäcka och skapa nyfikenhet i utbildningen.</p>
<p><i>Könsöverskridande identitet eller uttryck</i> Vi anser att det kan finnas en risk kring vårt bemötande med barnen i deras lek eller tankar och funderingar kring könsstereotypiska roller. Kan det finnas situationer där våra personliga åsikter speglas i vår yrkesroll? Detta kräver en ständig diskussion oss pedagoger emellan. Vi upplever att en risk kan vara om vi pedagoger inte är fullt medvetna kring val av t.ex. litteratur för barn.</p>	<p>I arbetet med att motverka diskriminering p.g.a. könsöverskridande identitet eller uttryck finns vi pedagoger med och stöttar och bekräftar individen kring dess val, frågor och tankar kring sina eller andras könsöverskridande identitet. Vi pedagoger arbetar för att skapa en samsyn kring ämnet för att på bästa sätt kunna bemöta och bekräfta individen. Detta sker t.ex. via diskussioner vid APT samt vid andra mötesforum men även vid inläsning av litteratur och forskning.</p>
<p><i>Etnisk tillhörighet</i>  På förskolan Tolsgården har vi mest samma etniska tillhörighet, svenska.</p>	<p>Vi på Tolsgårdens förskola ser trygghet, respekt och olikheter som viktiga komponenter för att alla ska känna sig välkomna till oss. På Tolsgården finns få barn och pedagoger med annan etnicitet, och vi pedagoger lyfter etniskt ursprung både spontant när vi stöter på det och när barnen efterfrågar det men också medvetet, t.ex. genom litteratur.</p>

<p><i>Religion eller annan trosuppfattning</i></p> <p>Vi upplever att en risk kan vara att barnen på vår förskola inte möter olika religioner eller individer med annan trosuppfattning. En annan risk vi ser är att vi pedagoger inte får erfarenhet eller ökad medvetenhet kring ämnet just p.g.a. vi inte möter det i utbildningen.</p>	<p>Vi på Tolsgårdens förskola ser trygghet, respekt och olikheter som viktiga komponenter för att alla ska känna sig välkomna till oss. Vi pedagoger berikar medvetenheten kring detta genom att erbjuda barnlitteratur som speglar olika sätt att leva. Vår dagliga kontakt med vårdnadshavarna präglas av öppenhet och lyhördhet. Att samtala med barnen om religion och annan trosuppfattning när barnen själva lyfter ämnet, ser vi som viktigt för att medvetandegöra barnen för våra olika sätt att leva. Detta är några av våra verktyg som vi anser viktiga i vår pedagogiska utbildning.</p>
<p><i>Funktionsnedsättning</i></p> <p>Vi upplever att en risk kan vara när anpassningar utifrån individers olika behov behöver göras. Vid vissa av dessa fall kan vi uppleva att organisationen på förskolan inte då blir tillräcklig för hela gruppen.</p>	<p>Enligt förskolans värdegrund ska ingen diskrimineras p.g.a. funktionsnedsättning och därför är det viktigt att vi pedagoger arbetar för alla människors lika värde. Vi pedagoger tar till oss aktuell forskning samt inläsning av litteratur, samt att vi läser litteratur för barnen som berör ämnet. Vi som pedagoger är viktiga som förebilder för barnen då vuxnas förhållningssätt påverkar barns förståelse och respekt för andra individer. Vi anpassar vårt förhållningsätt och den pedagogiska miljön med hänsyn till barnens förutsättningar och behov, ibland med hjälp av kommunens specialpedagog.</p> <p>En del i arbetet med att skapa förutsättningar för att möta den enskilde individens olika behov, är att vi försöker dela barngruppen i mindre konstellationer i de olika lekmiljöerna utefter den organisation vi har. Detta dels för att skapa en lugnare miljö för hela barngruppen, men vilket också ger möjlighet för att hjälpa den enskilde individen i samspelet med de andra barnen samt i dess egen utveckling.</p>
<p><i>Sexuell läggning</i></p> <p>Vi upplever att en risk kan vara att barnen på vår förskola inte möter samkönade par/relationer, utan vi pedagoger måste finna andra sätt att beröra ämnet.</p>	<p>Förskolans värdegrund ska präglade utbildningen och omfatta alla barn och vuxna som ingår i vår verksamhet oavsett sexuell läggning eller någon annan av diskrimineringsgrunderna. På Tolsgårdens förskola ska vi visa varandra hänsyn. Jämställhet ska råda och egna och andras rättigheter ska lyftas fram och synliggöras i utbildningen. Detta gör vi genom samtal med barnen samt att erbjuda olika typer av barnlitteratur.</p>

<p><i>Ålder</i></p> <p>Vi anser att vi har ett medvetet arbetssätt och förhållningssätt kring att vi använder begreppet yngre och äldre istället för stora och små. Vi arbetar för en öppenhet mellan avdelningarna under större delen av dagen. Detta för att skapa möten mellan barnen oavsett ålder.</p>	<p>Förskolans värdegrund ska prägla utbildningen oavsett ålder. Det är av stor vikt att vi som pedagoger är medvetna kring hur vi uttrycker oss kring ålder och att vi ser till individens enskilda behov. De pedagogiska miljöerna utformas utifrån tanken att skapa mötesplatser för upplevelser och undersökning, oavsett ålder. Genom att samarbeta mellan avdelningarna motverkar vi kategorisering av barnen som stor och liten, vilket även stärker gemenskapen i huset både mellan barn-barn och barn-pedagog. Detta skapar även förutsättningar för att främja arbetet med hållbara relationer. Samarbetet sker delvis genom öppning/stängning, vila, planeringar och vid måltiderna.</p> <p>Genom att samarbeta mellan avdelningarna motverkar vi kategorisering av barnen som stor och liten, vilket även stärker gemenskapen i huset både mellan barn-barn och barn-pedagog. Detta skapar även förutsättningar för att främja arbetet med hållbara relationer. Samarbetet sker delvis genom öppning/stängning, vila, planeringar och vid måltiderna.</p>
---	--

### 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 Tolsgårdens förskola	När påbörjas/genomförs åtgärden?	Hur?	Ansvarig
A. Vi pedagoger uppmuntrar och ger barnen förutsättningar till att utveckla en positiv självkänsla och en positiv samvaro i gruppen.	Fortlopande	Vi bekräftar och stärker barnens kunskaper och utveckling genom att låta barnen få syn på vad de lärt/ utvecklat.  Vi uppmuntrar barnens positiva handlingar t.ex. i samspelet med andra barn. T.ex. i leksituationer, i hallen där barnen tar hjälp av varandra.	Pedagogerna
B. Pedagogerna är delaktiga i barnens lek, där man utgår från barnens behov och intressen, vilket skapar förutsättningar för trygghet och utveckling.	Fortlopande	Vi skapar struktur och organiserar oss i våra lärmiljöer (rummen) utifrån befintlig barngrupp och behov.  Pedagogerna finns nära i barnens lek för att stötta, vara lyhörda och skapa en god atmosfär.	Pedagogerna
C. Vi arbetar utifrån ett tillgängligt arbetssätt där barnens olikheter ses som en tillgång i barngruppen.	Fortlopande	Vi pedagoger finns nära i barnens lek och uppmuntrar att barnens olikheter kan ses som en tillgång.	Pedagogerna

Planerade förebyggande åtgärder på Tolsgårdens förskola	När påbörjas/genomförs åtgärden?	Hur?	Ansvarig
Skapa lärmiljöer som ger förutsättningar till utveckling och lärande.	Fortlöpande	Vi pedagoger arbetar för att utforma de pedagogiska miljöerna så att de tilltalar och utmanar utifrån allas olikheter och intressen.	Pedagogerna
Skapa förutsättningar för att barnen ska ta del av, samt få en förståelse för de olika diskrimineringsgrunderna	Fortlöpande	Erbjuder litteratur som berör de olika diskrimineringsgrunderna a. Vi samtalar med barnen kring ämnet när situationer uppstår.	Pedagogerna
Vi organiserar lärmiljö och utbildning för att incidenter inte ska ske och upprepas.	Fortlöpande	Reflekterar, dokumenterar eventuellt i händelselogg, samt ser över lärmiljö och utbildning vid incidenter. Detta för att kunna se mönster i det som sker och motverka kränkande behandling.	Pedagogerna



## 4. Delaktighet och förankring av planen (samverkansskyldighet)

### 4.1 Barns/elevs delaktighet

Under framtagandet av planen tar vi med de tankar barnen haft kring värdegrundsfrågor och vilket förhållningssätt vi har till varandra. I det dagliga samtalet med barnen förankrar vi tankarna som står i planen.

Genom att intervjua, samtala och vara närvarande och härvarande i barnens lek vill vi pedagoger få reda på om det förekommer kränkningar. Med de äldre barnen pratar vi om att det finns en plan mot diskriminering och kränkande behandling. Med de yngre barnen arbetar vi med att medvetandegöra deras handlingar gentemot deras kompisar. Detta sker i den dagliga utbildningen genom att t.ex. visa vid konflikter att kompisen blir ledsen. Det är dock även av stor vikt att vi uppmärksammar de positiva handlingarna som barnen gör gentemot varandra.

### 4.2 Medarbetares delaktighet

Pedagogerna på förskolan Tolsgårdens arbetar tillsammans fram planen mot diskriminering och kränkande behandling genom diskussioner på APT. På så vis blir alla pedagoger delaktiga, även kök och städpersonal är delaktiga i framtagandet av planen.

### 4.3 Vårdnadshavarens möjlighet till delaktighet

De resultat som framkommer i föräldraenkäten och utvecklingssamtal under våren rörande område Normer och värden, tas omhand av pedagogerna och analyseras. Resultatet blir en del av underlaget i framtagandet av planen.

Vårdnadshavarnas delaktighet i framtagandet av planen kommer att se annorlunda ut i år på grund av rådande situation kring Covid-19. Vi kommer att erbjuda det digitalt istället för att anordna ett föräldramöte på förskolan. Planen kommer att finnas tillgänglig i förskolans hall för kommentarer och åsikter innan antagandet. Vårdnadshavarna informeras om att vi har en plan mot diskriminering och kränkande behandling, samt deras rätt att anmäla eventuella kränkningar och diskrimineringar. Vidare beskriver vi också för vårdnadshavarna om vårt främjande och förebyggande arbete kring diskriminering och kränkande behandling. Detta menar vi ger dem möjlighet till påverkan av planen. Planen finns tillgänglig för vårdnadshavarna i förskolans hall och på förskolans hemsida.

## 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 behövt.	All personal
2.	Meddela barnens/elevens 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/elevs pedagoger/mentorer.	All personal
3.	Informera berörda barns/elevs vårdnadshavare om att en anmälan gjorts och att förskolan/skolan kommer att utreda kränkningen/trakasserier/sexuella trakasserier	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/trakasserier/sexuella trakasserier (utifrån mognad)	Pedagog/mentor
7.	Åtgärder/insatser sätts in vid behov när utredning är klar.	Rektor
8.	Samtal med berörda barn/elevs vårdnadshavare om utredningen och om åtgärder/insatser.	Rektor
9.	Uppföljning av åtgärder/insatser.	Rektor
10.	Om kränkning/trakasserier/sexuella trakasserier upphör avslutas ärendet.	Rektor
11.	Om kränkningen/trakasserier/sexuella trakasserier 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/trakasserier /sexuella trakasserier och dokumentera samtalet.	Rektor
3.	Utredning påbörjas	Rektor
4.	Samtal med berört barn (utifrån mognad)/elev och personal om kränkningen/diskrimineringen/trakasserier /sexuella trakasserier	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/trakasserier/sexuella trakasserier upphör avslutas ärendet.	Rektor
9.	Om kränkning, diskriminering/trakasserier/sexuella trakasserier 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 <sup>1</sup> utsätter barn/elev för diskriminering.	Informera rektor
D. Rektor utsätter barn/elev för diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande behandling.	Informera avdelningschef för Förskola och pedagogisk omsorg.

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

Informera avdelningschef för förskola och pedagogisk omsorg.

## 5.6 När verksamheten<sup>2</sup> diskriminerar barn/elev

Informera rektor Pia Fahlgren.

För information kan även elev och vårdnadshavare vända sig till Barn- och elevombudsmannen [www.skolinpektionen.se/BEO](http://www.skolinpektionen.se/BEO) vid åsikter om utbildningen.

<sup>1,2</sup> Med **verksamheten** menas skolans miljö, byggnader, lokaler, utegård, utformning och möblering, m.m. och syftar på bristande tillgänglighet.

<sup>2,2</sup> 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 trakasserier. 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 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 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.