Mariestads kommun

Plan mot diskriminering och kränkande behandling

Enhet Sjötorps förskola

Läsår 2026/2027

Antagen 2026-10-05

Mariestads kommun

Typ av styrdokument:	Plan
Beslutsinstans:	Rektor Sjötorps förskola
Datum för antagande:	2026-10-05
Diarienummer:	
Dokumentet gäller för:	Sjötorps förskola
Giltighetstid:	Läsåret 2026-2027
Tidpunkt för aktualisering:	(HT) 2026
Dokumentansvarig:	Rektor Monika Olsson

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.

Mariestads kommun

Innehåll

Plan mot diskriminering och kränkande behandling Enhet förskola/skola + fritidshem 1

1. Inledning 5
   1.1. Syfte 6
   1.2. Ansvar 6

2. Uppföljning, utvärdering och analys av föregående års plan. 6
   2.1. Främjande och förebyggande åtgärder föregående läsår 6
   2.2. Kränkningsärenden/diskriminering/trakasserier/sexuella trakasserier 6
   2.3. Analys av främjande och förebyggande åtgärder samt kränkningsärende, diskriminering, trakasserier eller sexuella trakasserier 7

3. Undersök och analysera risker och hinder i verksamheten för innevarande läsår 9
   3.1 Metod/kartläggning 9
   3.2 Kränkande behandling 10
   3.3 Sexuella trakasserier 10
   3.4 Diskrimineringsgrunderna och trakasserier 11
   3.5 Planerade åtgärder för läsåret 12

4. Delaktighet och förankring av planen (samverkansskyldighet) 13
   4.1 Barns/elevers delaktighet 14
   4.2 Medarbetares delaktighet 14
   4.3 Vårdnadshavarens möjlighet till delaktighet 14

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 15
   5.3 Rutin när personal kränker/diskriminerar/trakasserar/sexuellt trakasserar barn/elev 16
   5.4 Rutin för hur vårdnadshavare ska göra för att anmäla diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande behandling 17
   5.5 När rektor kränker/diskriminera/trakasserar/sexuellt trakasserar barn/elev 18
   5.6 När verksamheten diskriminerar barn/elev 18

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/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

Sjötorp 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/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 ansvarar för framtagandet av planen på enheten.

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

2.1. Främjande och förebyggande åtgärder föregående läsår

Föregående läsårs åtgärder på förskolan	**Åtgärd uppfylld** **Ja/Nej**
Stärka arbetet kring organisation samt förhållnings- och arbetssätt.	delvis
Dokumentera arbetet med främjande och förebyggande planerade åtgärder kontinuerligt i Unikum	delvis

2.2. Kränkningsärenden/diskriminering/trakasserier/sexuella trakasserier

Inga ärenden har anmälts under läsåret. Vårt arbetssätt med att ständigt uppmärksamma, reflektera och reda ut konflikter mellan barnen omedelbart bidrar till en god miljö på förskolan.

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

Vad har vi gjort?

Vi arbetar på varandras avdelningar och får därför en förståelse och inblick i varandras arbete och barngrupper. Vi följer även avdelningarnas lärloggar i Unikum. Bra att även läsa varandras reflektioner.

Vi har skrivit en organisationslapp där det står vart varje pedagog ska vara under dagen som vi uppdaterar löpande efter behov.

Vi diskuterar med varandra i vardagen och under möten kring barnsyn, arbetssätt, kunskapssyn och förhållningssätt där vi kommer överens om hur vi ska arbeta.

Vi tänker ibland olika kring situationer men har diskuterat och kommit fram till något som passar alla så alla känner sig nöjda med beslutet.

Vi har träffats privat och skapat en god gemenskap även utanför arbetet.

Vi har skrivit lappar om hur vi vill att en god arbetsmiljö ska vara - arbetsmiljömål.

Vi är ute tillsammans. Där har vi pedagoger möjlighet att prata med varandra men även träffa allas barn.

Vi försöker gå mellan avdelningarna om det är något man vill informera om eller ta upp.

Hur uppnåddes målen?

Vi har fått organisationen att fungerar bra tack vare punkterna ovan. Samarbetet i huset fungerar bra/bättre? Vi tänker, hjälper och stöttar varandra under dagen. Vi delar mycket tid ute på gården och haft flera gemensamma aktiviteter som födelsedagar, skräpplockning, skogsutflykter och aktiviteter kopplade till högtider så känslan finns redan att vi gör saker tillsammans.

Vi ser att när vi jobbar över avdelningarna skapar det trygghet och delaktighet över gränserna och vi märker att barnen på Jollen tar till sig dokumentation från Ekans pedagogiska arbete och lär sig av det.

Vi behöver fortsätta med förhållnings- och arbetssätt med fokus på hur vi är mot och tar hand om varandra. Vi ser mönster hos barnen tex negativa handlingar som barnen tar efter av varandra, utesluter någon på olika sätt.

När det uppstått konflikter hart vi rett ut det tillsammans, barnen har med vår hjälp fått olika strategier för att kunna lösa konflikter. Vi behöver fortsätta att utveckla arbetet.

Vi är medvetna om att vi behöver fokusera på att vara närvarande pedagoger och diskutera vad det betyder för oss, tex att var mer aktivt deltagande i leken. Vi behöver även få en gemensam samsyn kring förhållnings- och arbetssätt.

Vi strävar mot samma mål, vill vi pedagoger mer åt samma håll? Har vi en samsyn?

Vi behöver lägga grunden tidigt, redan från det att man börjar på förskolan. På Sjötorps förskola vill vi ha ett gemensamt förhållningssätt där allas lika värde ligger i fokus. Allas behandlas med respekt; syskon, oavsett ålder, pedagoger, vikarier, kön, annan personal, vårdnadshavare m fl.

På Ekan har vi jobbat mycket med värdegrundsfrågor på olika sätt. Vi ser att barnen utvecklat sin förmåga att sätta ord på känslor och hur vi förstår andras känslor. Vi upplever att barnen har blivit mer empatiska under läsåret. Framförallt med hjälp av igelkotten Cencibella som de fick ta hand om. Detta ser vi som en framgångsfaktor som vi vill fortsätta att jobba med i hela huset.

Vi är bra på att se vad som sker men vi vill komma ett steg längre och förebygga konflikter och återkommande mönster.

Vi behöver tänka till kring hur vi placerar oss på gården, att vi behöver vara nära vissa barn / grupper. Se över material och miljöer.

Använda oss mer av uteundervisning eftersom det är en miljö där de flesta lyckas och trivs i. Vi vill uppmuntra deras kreativitet och fantasi.

Kan vi identifiera några mönster? Likheter/Skillnader

Barnen har testat och visat en sämre attityd mot ny personal och vikarier.

Barnen utesluter ibland andra barn utefter deras ålder.

Framgångsfaktorer, vad tar vi med oss? Vad gör vi idag som vi kan utveckla?

God kommunikation mellan oss pedagoger.

Dokumentation som inspirerar och skapar samtal och möten både för Jollen och Ekan, över hela dagen.

Inne miljön har anpassats och utvecklats

Delat i mindre grupper

Sett över sittplatser efter barnens behov

Tydligare organisation och struktur över dagen

Använda djur och natur för att utveckla empatin hos barnen.

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

3.1 Metod/kartläggning

Genom observationer av utbildningen med reflektion och diskussion i arbetslaget samt med hjälp av analys från föregående års plan mot diskriminering och kränkande behandling har kartläggning av risker och hinder i verksamheten genomförts. Pedagogerna samtalar med barnen både enskilt

och i grupp, och lyssnar och tar deras ord och upplevelser på allvar.
Pedagoger har daglig kontakt med vårdnadshavare och uppmuntrar dem att meddela om de har funderingar kring vad barnen berättar om sina upplevelser på förskolan.

3.2 Kränkande behandling

Risker och hinder för kränkande behandling Undersök om det finns risker för kränkande behandling	**Analys av de orsaker till de risker och hinder för kränkande behandling som upptäcks** Här skrivs analys av de orsaker till risker och hinder som har upptäckts.
Kränkande behandling *Risk för kränkande behandling kan finnas när många barn vistas tillsammans och där utrymmet är begränsat. Exempelvis kan det handla om att barn vill ha samma material och att de då använder ett kränkande beteende mot varandra antingen verbalt eller genom kroppsspråk.*	Det finns alltid en risk för kränkningar av olika slag om vi pedagoger inte är närvarande och vi behöver därmed ständigt arbeta med organisation och förhållningssätt för att förhindra att det kan ske.

3.3 Sexuella trakasserier

Risker och hinder för sexuella trakasserier Undersök om det finns risker för, sexuella trakasserier	**Analys av de orsaker till de risker och hinder som upptäcks** Här skrivs analys av de orsaker till risker och hinder som har upptäckts
Sexuella trakasserier *Vi har inte sett att det föreligger några risker för sexuella trakasserier mellan barn i förskolan.*	Barnens ålder på förskolan påverkar deras förståelse. Enligt lag måste den som trakasserar förstå hur agerandet upplevs för att det ska bli fråga om trakasserier eller sexuella trakasserier Pedagogerna arbetar aktivt med att lära barnen att säga ifrån om något känns obekvämt, genom att tex säga ”stopp”.

3.4 Diskrimineringsgrunderna och trakasserier

Risker och hinder för diskriminering och trakasserier Undersök om det finns risker för diskriminering och trakasserier eller repressalier samt om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten.	**Analys av de orsaker till de risker och hinder som upptäcks** Här skrivs analys av de orsaker till risker och hinder som har upptäckts.
Kön Att identifieras och/eller kritiseras utifrån sitt kön. Känsla av utanförskap.	Risk för diskriminering föreligger i större utsträckning om barnen inte delas in i mindre grupper samt när det inte finns vuxna närvarande. Det är då svårare att upptäcka och motverka diskriminerande attityder eller uttryck.
Könsöverskridande identitet eller uttryck Bristande självkänsla kopplad till könstillhörighet. Känsla av utanförskap.	Risk för diskriminering föreligger i större utsträckning om barnen inte delas in i mindre grupper samt när det inte finns vuxna närvarande. Det är då svårare att upptäcka och motverka diskriminerande attityder eller uttryck. Barn kan uppleva att deras könsidentitet inte stämmer överens med de normer och förväntningar som är knutna till biologiska kön. Barn, vårdnadshavare eller pedagoger kan förmedla förväntningar på eller ha förutfattade åsikter om hur barnet vill uttrycka sin identitet.
Etnisk tillhörighet Kommentarer om hudfärg, tal/uttal, matkultur eller kläder. Känsla av utanförskap.	Risk för diskriminering föreligger i större utsträckning om barnen inte delas in i mindre grupper samt när det inte finns vuxna närvarande. Det är då svårare att upptäcka och motverka diskriminerande attityder eller uttryck.
Religion eller annan trosuppfattning	Risk för diskriminering föreligger i större utsträckning om barnen inte delas in i mindre grupper samt när det inte finns vuxna närvarande.

Kommentarer om barns eller vårdnadshavares val av kost, kläder och attribut kopplat till religion eller annan trosuppfattning.	Det är då svårare att upptäcka och motverka diskriminerande attityder eller uttryck.
Funktionsnedsättning Utanförskap om miljön ute och inne är inte anpassade efter barnens behov.	Risk för diskriminering föreligger i större utsträckning om barnen inte delas in i mindre grupper samt när det inte finns vuxna närvarande. Det är då svårare att upptäcka och motverka diskriminerande attityder eller uttryck. En osynlig funktionsnedsättning kan innebära att behoven inte uppmärksammas av alla som vistas i förskolan.
Sexuell läggning *Kommentarer om enskilda familjemedlemmars sexuella läggning.*	Risk för diskriminering föreligger i större utsträckning om barnen inte delas in i mindre grupper samt när det inte finns vuxna närvarande. Det är då svårare att upptäcka och motverka diskriminerande attityder eller uttryck
Ålder *Känsla av utanförskap och förminskande. Bristande självkänsla kopplat till ålder i stället för kunnande.*	Risk för diskriminering föreligger i större utsträckning om barnen inte delas in i mindre grupper samt när det inte finns vuxna närvarande. Det är då svårare att upptäcka och motverka diskriminerande attityder eller uttryck. Ålder på barn kan vara allt för styrande i indelning av grupper eller regler i stället för att utgå från mognad, intresse och kunnande.s

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	**När påbörjas/genomförs åtgärden?**	**Hur?**	**Ansvarig**

Stärka arbetet kring förhållnings- och arbetssätt, där allas lika värde ligger i fokus.		• Vi i arbetslaget behöver diskutera begreppen förhållningssätt, inkludering och tillgänglighet för att få en gemensam syn. Stående punkt på avdelningsmöte. • Viktigt att introducera nytt material och miljöer. • Vad behöver vi utveckla i miljön? Stående punkt på avdelningsmöten. • bestämma datum för reflektion, avstämningar, i PMDK, ca 2 per termin med stöd av pedagogisk handledare.	
Planerade förebyggande åtgärder på förskolan	**När påbörjas/genomförs åtgärden?**	**Hur?**	**Ansvarig**

4. Delaktighet och förankring av planen (samverkansskyldighet)

4.1 Barns/elevers delaktighet

Barnen görs delaktiga i framtagandet av planen mot diskriminering och kränkande behandling genom trygghetssamtal med de äldre barnen och observation av de yngre barnen samt dagliga samtal där de berättar och ger sina synpunkter om trygga lekmiljöer. Pedagogerna är lyhörda för barns olika uttryckssätt och tolkar dessa så att alla barn kan komma till tals. Barnens åsikter och synpunkter samlas in och beaktas i pedagogernas egna reflektioner kring det främjande och förebyggande arbetet.

4.2 Medarbetares delaktighet

Alla som arbetar på förskolan; pedagoger, kök- och städpersonal informeras muntligt i kostråd att planen för diskriminering och kränkande behandling finns, vart den finns och att den gäller alla som arbetar i verksamheten. Planen finns utskriven att tillgå för kök- och städpersonal samt vikarier. Pedagogerna är tydliga med att allas synpunkter och tankar är viktiga att få med i arbetet med att motverka diskriminering och kränkande behandling samt ansvarar för att dessa tankar och synpunkter kommer med i planen.

4.3 Vårdnadshavarens möjlighet till delaktighet

Vårdnadshavare görs delaktiga i framtagandet av planen genom att åsikter och synpunkter från samtal, dagliga och strukturerade, beaktas. Information om arbetet med planen mot diskriminering och kränkande behandling förmedlas genom föräldramöten, inskolning, utvecklingssamtal och genom daglig kontakt. Planen finns att läsa på förskolans hemsida. Pedagogerna uppmuntrar vårdnadshavare att komma med synpunkter i arbetet mot diskriminering och kränkande behandling exempelvis genom föräldraenkäten.

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.

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)

[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.

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 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. 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. Service, support och stöd i arbetet/Självservice, blanketter och mallar/Självservice och blanketter/Utbildningsförvaltningens blanketter/Barn som far illa