



**MARIESTAD**

# **Plan mot diskriminering och kränkande behandling**

**Enhet förskolan Hasselbacken**

**Läsår 2023-2024**

**Antagen  
Mariestad  
2023-10-31**



<b>Typ av styrdokument:</b>	Plan
<b>Beslutsinstans:</b>	Rektor Förskolan Hasselbacken
<b>Datum för antagande:</b>	2023-10-31
<b>Diarienummer:</b>	
<b>Dokumentet gäller för:</b>	Förskolan Hasselbacken
<b>Giltighetstid:</b>	Läsåret 2022-2023
<b>Tidpunkt för aktualisering:</b>	2023
<b>Dokumentansvarig:</b>	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. Kränkingsärenden/diskriminering/trakasserier/sexuella trakasserier.....	5
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 .....	8
3.1 Metod/kartläggning .....	8
3.2 Kränkande behandling.....	9
3.3 Sexuella trakasserier .....	9
3.4 Diskrimineringsgrunderna och trakasserier.....	9
3.5 Planerade åtgärder för läsåret .....	14
4. Delaktighet och förankring av planen (samverkansskyldighet) .....	15
4.1 Barns/elevs delaktighet.....	15
4.2 Medarbetares delaktighet.....	15
4.3 Vårdnadshavarens möjlighet till delaktighet .....	15
5. Rutin/åtgärder vid händelse av konflikt, diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling .....	16
5.1 Rutin vid konflikt mellan barn/elever .....	16
5.2 Rutin när barn/elev kränker/trakasserar/sexuellt trakasserar annan/annat barn/elev .....	16
5.3 Rutin när personal kränker/diskriminerar/trakasserar/sexuellt trakasserar barn/elev .....	17
5.4 Rutin för hur vårdnadshavare ska göra för att anmäla diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande behandling .....	18
5.5 När rektor kränker/diskriminera/trakasserar/sexuellt trakasserar barn/elev .....	19
5.6 När verksamheten diskriminerar barn/elev .....	19
6. Referenser .....	19
7. Bilagor.....	20
7.1 Definitioner.....	20
7.2 Lagstiftning och styrdokument .....	22
7.3 Anmälningskyldighet .....	23

## 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 Hasselbackens 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 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 Hasselbacken	Åtgärd uppfylld Ja/Nej
<b>Främjande:</b>  Fortsätta med det främjande arbete vi redan gör, se 2.3.	Ja
<b>Förebyggande:</b>  Kön:  Vi ska inventera litteratur och material för att se vad som finns representerat och om/vad vi behöver tillföra.	Ja

### 2.2. Kränkningsärenden/diskriminering/trakasserier/sexuella trakasserier

Enheten hade inga anmälningar förra läsåret.

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

#### Främjande arbete:

Vårt övergripande arbete, som främjar alla områden, utgår från att vi ser oss som en helhet och inte fyra isolerade avdelningar. Vi strävar mot att alla barn på förskolan Hasselbacken är allas ansvar och vi arbetar för att skapa goda relationer till alla barn. Som en del i att upprätthålla trygga relationer mellan barn, pedagoger och vårdnadshavare har vi organiserat oss med två st 1-3 årsavdelningar och två st 3-5 årsavdelningar. Det innebär färre rotationstillfällen och färre kontakter för både barn, pedagoger och vårdnadshavare. Våra åldersblandade grupper skapar möjlighet till naturliga möten över åldrarna där barnen kan dela med sig och lära av varandras erfarenheter och kunskaper.

Om vi uppmärksammar att något händer med barn från andra avdelningar än sin egen måste vi agera och ta det vidare till berörda pedagoger, så de kan fortsätta arbetet och vara uppmärksamma om liknande situationer uppstår. Vårt främjande arbete innebär även att vi strävar mot att vara förebilder för barnen, upprätthålla ett gott klimat och ett förhållningssätt som visar på hur vi är mot varandra.

Vi strävar mot att synliggöra att olikheter berikar och vi har ett tillåtande och uppmuntrande förhållningssätt som visar barnen att vi tror på deras förmåga. Vi arbetar med integritet, att ett nej/sluta är ett nej/sluta. Vi stöttar barnen och är med och förtydligar gränsen för de andra barnen. Vi hjälper dem att sätta ord på sina känslor.

En annan viktig del i det främjande arbetet är samarbetet med vårdnadshavare. Gott samarbete och goda relationer mellan pedagoger och vårdnadshavare är viktigt för både barn, vårdnadshavare och pedagoger. Grunden för detta läggs i den föräldraaktiva introduktionen.

Organisation är en viktig aspekt i det främjande arbetet. För att kunna vara nära barnen, och på så sätt skapa trygghet och minska risken för att kränkande behandling och diskriminering uppstår, delar vi barnen i mindre grupper. I mindre sammanhang ges barnen större utrymme till samspel och de får större möjlighet att ta plats och uttrycka sig. De får utrymme att studera, prova och träna, för att på så vis stärka tilliten till sin egen förmåga. Uppdelning i mindre grupper ger oss pedagoger större möjlighet att utveckla leken och lärandet samt att få syn på barnens proximala utvecklingszon. Genom att organisera för grupper i olika konstellationer och antal, utifrån en medvetenhet och olika syften, skapar vi även förutsättningar för ett kooperativt lärande.

Det förhållningssätt vi pedagoger har mot varandra och mot barnen speglar av sig på barngruppen. Vi strävar efter att gemensamt visa vad som är ok och inte, vi försöker vara konsekventa och följa upp situationer. Vi arbetar med konkreta material som barnen kan relatera till när det uppstår någon särskild händelse. Vi lyfter och uppmuntrar de positiva handlingarna barnen spontant gör i sin vardag. Att sätta ord på det positiva barnen gör och säger mot varandra/vårt material ska ha större utrymme än påminnelser/tillrättavisningar.

Att få barnen medvetna om värdet av sin egen och andras kroppar, dvs integritet och ”stopp min kropp”, är en del i vårt uppdrag. Vi måste finnas nära och sätta ord på barnens känslor när de själva inte kan eller när de själva inte förstår att situationen inte är ok. Utforskande av sin egen kropp och funderingar över andras, för att upptäcka likheter och olikheter, hör till barnens utveckling så vi behöver samtidigt vara varsamma så vi inte gör ett naturligt utforskande och nyfikenhet till något negativt.

På förskolan Hasselbacken arbetar vi för att barnen inte ska begränsas utifrån samhällets könsnormer, man får vara den man är/känna det man känner oberoende av kön. Vi är närvarande och fångar upp barnens tankar, åsikter och värderingar och ser det som ett tillfälle för reflektion tillsammans med barnen. Har vi barn i grupperna som gillar att klä sig i kläder som inom samhället inte alltid anses vara norm, är vi då extra uppmärksamma för att fånga upp ev. kommentarer från kompisar. Vi skapar miljöer, med material som är tillgängliga för alla barn oavsett kön, där tjejer och killar inte begränsas utifrån traditionella könsmonster. Vårt fokus är att skapa miljöer som möjliggör möten och kommunikation mellan barnen. Vi undviker att använda begreppen ”killar” och ”tjejer” för ofta, i stället försöker använda andra benämningar såsom ”kompisar”.

Vi arbetar främjande genom att ta hänsyn till barns olikheter och anpassar utbildningen därefter. Pedagogerna fördjupar sin kunskap gällande de ev. funktionsnedsättningar som finns genom nära samarbete med vårdnadshavare, specialpedagog och/eller andra myndigheter som har kunskap om barnet och funktionsnedsättningen.

Utifrån barnens egna beskrivningar av sina familjer blir det naturligt att prata om att familjer ser olika ut. Vi pedagoger uppmärksammar varandra på att den stereotypa normen inte ska påverka vårt förhållningssätt. Vi har erfarenhet av familjer som tidigare uttryckt en önskan om att inte bli benämnda som tex ”mamma och pappa”, ”mamma och mamma”, utan i andra termer. Den erfarenheten och lärdomen tar vi med oss in i mötet med alla familjer. Vi har även införskaffat böcker som bryter mot den stereotypa normen.

Vi anpassar utbildningen utifrån intressen, behov och förutsättningar, dvs vi delar i konstellationer utifrån olika syften och inte enbart utifrån ålder. Vi tilltalar inte barnen som ”stora P och lilla P” utan vid efternamn eller något annat som vi kommit överens om med barnet. Vi påminner varandra, och det gäller även andra begrepp som används i utbildningen och i mötet med barn, vårdnadshavare och kollegor.

### **Förebyggande arbete:**

Analysen från förra året visade att vi inte hade en medvetenhet kring innehållet i den litteratur våra barn möter, dvs i vilken utsträckning tjejer respektive killar finns representerade.

Den litteratur barnen möter på Hasselbacken är oftast boklådor från biblioteket. Innehållet i lådorna är anpassat efter ålder och har oftast speglat det arbetet som sker/intresse som finns på avdelningarna. Dvs, det har varit varierat innehåll på varje avdelning.

Vi har under året inventerat litteraturen och överlag anser vi att vår litteratur representerar båda könen, men vi uppmärksammade att det oftast är killar som beskrivs som lite mer stereotypa karaktärer (tillsammans med fordon, killgäng, stora, skarpa i rösten, lite hotfulla, bestämmande. Tjejer beskrivs i blandade grupper med både killar och tjejer som inte tar för sig så mycket.) Vi såg också att manliga huvudkaraktärer var vanligare än kvinnliga.

En del böcker har även fokuserat på djur och djurkaraktärer. När vi tittar i denna litteratur är det främst djurslag som lyfts fram och där texten använder den, de/dem istället för kön. Vilket resulterar i att vi upplever böckerna könsneutrala.

Högläsning handlar mycket om att barnen ska vara delaktiga, samtala och argumentera kring text och bild. Vi har här märkt vad mycket ansvar det ligger hos pedagogen som läser och vad man aktivt väljer att lyfta i text och bild samt vilka frågor vi ställer. Text kan en bok med en typiskt stereotyp karaktär leda till diskussioner, om vi pedagoger är medvetna och gör aktiva val.

Från Hasselbackens egna "biblioteket" har vi har medvetet valt barnlitteratur från bland annat Olika-förlag som lyfter och tar hänsyn till diskrimineringsgrunderna på ett normkreativt sätt. Utifrån dessa böcker får barnen ett bredare perspektiv kring hur till exempel familjekonstellationer kan se ut samt att de på ett naturligt sätt lyfter könsmonster.

När vi analyserar detta arbete märker vi att litteraturen skulle behöva kompletteras ytterligare med berättelser som lyfter vårt mångkulturella samhälle.

## **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 har vi kommit fram till nedanstående risker och hinder i utbildningen.



### 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>Möjlig risk för kränkande behandling finns i situationer då det tex förekommer oenigheter mellan barnen eller när många barn befinner sig i samma sammanhang.</p>	<p>I möten människor emellan finns det alltid risk att kränkande behandling kan förekomma. De risker vi beskriver kan lätt ske, men ökar om vi pedagoger inte är tillräckligt uppmärksamma, närvarande och organiserar för barnen att befinna sig i mindre sammanhang.</p> <p>Vi ser också att det finns tidpunkter under dagen som vi har svårare att organisera för detta, tex då vi är färre pedagoger på plats. För att minska riskerna behöver vi ständigt arbeta aktivt med det främjande arbete vi beskriver ovan.</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>Vi har inte uppmärksammat några möjliga risker för sexuella trakasserier.</p>	<p>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.</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></p> <p>Möjlig risk för diskriminering finns om vi inte ständigt reflekterar över våra normer och förhållningssätt. Analysen från årets arbete har skapat en medvetenhet hos oss pedagoger gällande den litteratur våra barn möter.</p> <p>Vi har på senare tid upplevt att barnen fört diskussioner liknande ”min pappa är stark”, ”min mamma är rädd för...” osv.</p>	<p>Forskning visar att det krävs en stor medvetenhet hos oss pedagoger för att ge killar och tjejer lika stort utrymme och inflytande i utbildningen. Om vi bryter ner utbildningens alla delar så finns det säkerligen sammanhang där vi skulle kunna agera med större medvetenhet. Vi behöver ständigt reflektera och uppmärksamma varandra på situationer, både situationer där vi skulle kunna agera annorlunda (tex hur vi benämner barnen, vilka som får mest talutrymme mm) men även positiva handlingar.</p> <p>För att minska riskerna behöver vi ständigt arbeta aktivt med det främjande arbete vi ovan beskriver.</p> <p>Som förra årets undersökning visade så hade vi inte en medvetenhet kring innehållet i den litteratur våra barn möter, dvs i vilken utsträckning tjejer respektive killar finns representerade. Vi såg en risk för diskriminering om vi inte såg till att barnen får möta litteratur och material där båda könen finns representerade.</p> <p>Vi har under detta läsår utvecklat en större medvetenhet om den litteratur barnen möter. Dels genom kartläggningen av litteratur men vi har även utvecklat vårt förhållningssätt när vi läser böcker tillsammans med barnen. Möter vi litteratur som framställs av mer stereotyp karaktär kan vi använda det i vår undervisning för att starta samtalsämnen/diskussioner.</p> <p>Det senaste har barnen uttryckt meningar likt ”min pappa är stark”, ”min mamma är rädd för...” ”tjejer kan inte vara coola”. Vi menar att det är ett område vi behöver jobba mer aktivt med, att föra diskussioner med barnen, visa på mångfald mm.</p>
--	--

<p><i>Könsöverskridande identitet eller uttryck</i></p> <p>Möjlig risk för diskriminering kan finnas om vi inte aktivt arbetar mot att bryta samhället könsstereotypa normer. Det finns även en möjlig risk om vi inte är tillräckligt uppmärksamma på barns olika uttryck samt andra barns/pedagogers/vårdnadshavares ev åsikter och kommentarer om barns uttryck.</p>	<p>Vissa barn kan ha en känsla av att inte höra hemma i sin biologiska kropp, att könsidentiteten inte stämmer överens med förväntningarna kopplat till det biologiska könet. Genom vårt främjande arbete, som ovan beskrivs, så vill ge barnen förutsättningar att uttrycka sin identitet utan att känna att det är ”fel”. De risker vi beskriver kan lättare ske om vi pedagoger inte är tillräckligt uppmärksamma, närvarande och organiserar för barnen att befina sig i mindre sammanhang. Vi ser även en möjlig risk om vi inte visar nyfikenhet och vilja att sätta oss in i barnens populärkultur, dvs vad barnen möter i sin vardag och kanske identifierar sig med.</p> <p>Vi ser även en risk i att barnen kanske inte möter tillräckligt med material i förskolan som kan ge igenkänning, dvs litteratur, bilder mm som bryter mot samhällets könsnormer.</p> <p>En risk kan vara om vi pedagoger inte tar ansvar för våra och andras uttryckta kommentarer/åsikter som går emot barnens identitetsuttryck.</p>
---	---

<p><i>Etnisk tillhörighet</i></p> <p>Tidigare års arbete inom etnisk tillhörighet har bidragit till en större medvetenhet och engagemang hos oss pedagoger, vilket innebär att riskerna att diskrimineras minskats.</p> <p>Vi har dock i årets analys gällande inventering av böcker (utifrån kön) uppmärksammat att litteraturen skulle behöva kompletteras ytterligare med berättelser som lyfter vårt mångkulturella samhälle.</p>	<p>Vi strävar efter att uppmärksamma och visa nyfikenhet för barns olika etniska tillhörigheter och religioner. Under de senaste åren har vi blivit medvetna om vilka etniciteter som finns representerade på förskolan, genom samtal med vårdnadshavare och barn. Vi har utvecklat en större lyhördhet och engagemang kring barns olika språk, länder och kulturer. Vi har medvetet både fångat upp spontana situationer och samtal men även jobbat med planerad undervisning med ett syfte riktat mot målet. Fortsätter vi arbeta på samma sätt ser vi få risker och hinder för diskriminering inom etnisk tillhörighet.</p> <p>En risk vi fortfarande kan se är att vi har få etniska tillhörigheter på vår förskola. Därmed minskar de ”naturliga mötena”. Barnens, pedagogernas och vårdnadshavarnas möjligheter att få förståelse för andra människors värderingar och villkor skulle kunna begränsas pga det. Där ser vi att litteraturen kan få en betydande roll. Vi behöver komplettera litteraturen på avdelningarna med berättelser som lyfter vårt mångkulturella samhälle.</p>
<p><i>Religion eller annan trosuppfattning</i></p> <p>Möjlig risk för diskriminering kan finnas eftersom vi har få religioner/kulturer representerade hos oss.</p>	<p>Eftersom vi har få religioner/kulturer representerade hos oss finns risken att det inte ger barnen, vårdnadshavare och pedagoger samma ”naturliga” möten. Barnens, pedagogers och vårdnadshavares möjligheter att få förståelse för andra människors religioner/kulturer skulle kunna begränsas pga det.</p> <p>Utifrån detta ser vi en möjlig risk för okunskap hos oss pedagoger kring olika religioner och kulturer. Därmed kan det bli brister i hur/om vi uppmärksammar detta i utbildningen.</p>

<p><i>Funktionsnedsättning</i></p> <p>Möjlig risk för diskriminering kan finnas om det finns praktiska/lokalmässiga hinder i vår miljö.</p>	<p>Vi fördjupar vår kunskap om de aktuella funktionsnedsättningar som vi möter, och ser därmed få risker för att okunskap skulle kunna leda till diskriminering.</p> <p>Vi har nära samarbete med vårdnadshavare, specialpedagog och/eller andra myndigheter som har kunskap om barnet och funktionsnedsättningen. Däremot ser vi den fysiska miljön som ett möjligt hinder och risk för diskriminering. Våra lokaler är för tillfället inte utformade för anpassning till vissa funktionsnedsättningar. Men eftersom det i dagsläget inte finns funktionsnedsättningar som påverkas av vår fysiska miljö, så ser vi just nu ingen risk för diskriminering.</p>
<p><i>Sexuell läggning</i></p> <p>Möjlig risk för diskriminering kan finnas om det uttrycks åsikter/kommentarer kring sexuell läggning.</p>	<p>Vi behöver vara medvetna om vilka familjekonstellationer som finns hos oss, för att undvika att barn diskrimineras utifrån sin och familjemedlemmars sexuella läggning.</p> <p>Riskerna för diskriminerande kommentarer kan bli större om vi pedagoger inte är tillräckligt uppmärksamma och närvarande.</p> <p>Vi ser även en risk i att barnen möter för lite material, tex litteratur, bilder mm, som bryter stereotypa familjekonstellationer.</p>
<p><i>Ålder</i></p> <p>Möjlig risk för diskriminering kan finnas om vi inte är tillräckligt närvarande i barnens samspel/kommunikation, för att uppmärksamma om barn agerar och uttrycker sig nedlåtande gentemot yngre barn.</p>	<p>Vår organisation och arbetssätt utgår från att barnen ska mötas över åldrarna och därmed skapas kommunikation och interaktion mellan alla åldrar. Trots detta har vi ibland sett att barn kan uttrycka sig nedlåtande gentemot yngre barn, tex ”du är en bebis, du är liten”, ”du kan inte...för du är liten”, ”du får gunga i bebisgungan”.</p> <p>Riskerna för diskriminering kan öka om vi pedagoger inte är tillräckligt uppmärksamma och närvarande.</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 förskolan Hasselbacken	När påbörjas/genomförs åtgärden?	Hur?	Ansvarig
Fortsätta med det främjande arbete vi redan gör, se 2.3.	Fortlöpande med avstämning i november och mars.  Utvärderas i maj -24	Diskussion och reflektion i stora och lilla arbetslaget.  Dokumenteras i Unikum.	Alla pedagoger
Planerade förebyggande åtgärder på förskolan Hasselbacken	När påbörjas/genomförs åtgärden?	Hur?	Ansvarig
Kön:  Skapa förutsättningar för att vidga vad barnen upplever typiskt ”tjejigt” och ”killigt”.	Under hösten med avstämning i november och mars.  Utvärderas i maj -24	- Aktivt medvetet välja innehåll i litteratur, medier mm.  - Fånga upp/utmana barnens kommentarer/diskussioner  - Bilder i barnens miljöer som visar på mångfald.	Alla pedagoger.

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

### 4.1 Barns/elevs 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

I nedan beskrivna forum ska planen lyftas:

- Introduktionssamtal, 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 behövt.	All personal
2.	Meddela barnens/elevs 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/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/elevs 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 <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.

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

Informera avdelningschef.

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

Informera avdelningschef.

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.

## 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)

<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.

## 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 förskolechef/rektorer 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/rektorer 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.