



**MARIESTAD**

# **Plan mot diskriminering och kränkande behandling**

**Enhet Kronoparkens förskola**

**Läsår 2023/24**

**Antagen  
Mariestad  
2023-11-06**



<b>Typ av styrdokument:</b>	Plan
<b>Beslutsinstans:</b>	Rektor Kronoparkens förskola
<b>Datum för antagande:</b>	2023-11-06
<b>Diarienummer:</b>	
<b>Dokumentet gäller för:</b>	Kronoparkens förskola
<b>Giltighetstid:</b>	Läsåret 2023-2024
<b>Tidpunkt för aktualisering:</b>	2023
<b>Dokumentansvarig:</b>	Rektor Susanne Bohm

#### 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

Plan mot diskriminering och kränkande behandling **..Fel! Bokmärket är inte definierat.**

1. Inledning.....	5
1.1. Syfte.....	5
1.2. Ansvar.....	5
2. Uppföljning, utvärdering och analys av föregående års plan.....	6
2.1. Främjande och förebyggande åtgärder föregående läsår .....	6
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 .....	6
3.2 Kränkande behandling .....	6
3.3 Sexuella trakasserier .....	7
3.4 Diskrimineringsgrunderna och trakasserier.....	7
3.5 Planerade åtgärder för läsåret .....	10
4. Delaktighet och förankring av planen (samverkansskyldighet) .....	13
4.1 Barns delaktighet .....	13
4.2 Medarbetares delaktighet.....	13
4.3 Vårdnadshavarens möjlighet till delaktighet .....	13
5. Rutin/åtgärder vid händelse av konflikt, diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling .....	14
5.1 Rutin vid konflikt mellan barn/elever .....	14
5.2 Rutin när barn/elev kränker/trakasserar/sexuellt trakasserar annan/annat barn/elev .....	14
5.3 Rutin när personal kränker/diskriminerar/trakasserar/sexuellt trakasserar barn/elev .....	15
5.4 Rutin för hur vårdnadshavare ska göra för att anmäla diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande behandling .....	16
5.5 När rektor kränker/diskriminera/trakasserar/sexuellt trakasserar barn/elev .....	17
5.6 När verksamheten diskriminerar barn/elev .....	17

6. Referenser .....	17
7. Bilagor .....	18
7.1 Definitioner .....	18
7.2 Lagstiftning och styrdokument .....	20
7.3 Anmälningsskyldighet .....	21

## 1. Inledning

Som stöd för arbetet mot diskriminering, kränkande behandling, trakasserier och sexuella trakasserier ska varje förskola/skola utarbeta en plan mot diskriminering och kränkande behandling. Arbetet med planen inkluderas i det systematiska kvalitetsarbetet. Planen kan ses som en dokumentation av det främjande, förebyggande och åtgärdande arbetet och den ska upprättas årligen för varje verksamhet inom förskolan och skolan.

I planen ska det finnas aktiva åtgärder för de främjande och förebyggande insatserna som bygger på kartläggningar och utvärderingar av tidigare års arbete. Där ska det finnas en beskrivning av vilket arbete som planeras och vilka rutiner som gäller. Planen ska beskriva hur barn/elever, vårdnadshavare och medarbetare medverkar i det främjande och förebyggande arbetet.

Arbetet med de aktiva åtgärderna ska skriftligen dokumenteras. Arbetet med aktiva åtgärder innebär att bedriva ett förebyggande och främjande arbete genom att:

1. Undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten
2. Analysera orsaker till upptäckta risker och hinder
3. Vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas
4. Följa upp och utvärdera arbetet enligt 1-3

Arbetet med aktiva åtgärder ska genomföras fortlöpande. Åtgärderna ska tidsplaneras och genomföras så snart som möjligt.

### 1.1. Syfte

Förskolan Kronoparkens 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 Kronoparkens 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 kronoparkens förskola	Åtgärd uppfylld Ja/Nej
Enheten hade inte formulerat främjande och förebyggande åtgärder under förra läsåret då enheten är nyöppnad och verksamheten inta var i gång.	

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

Inga kränkingsärenden har rapporterats

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

Enheten hade inte något att analysera.

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

### 3.1 Metod/kartläggning

Kartläggningen har gjorts genom samtal och diskussioner i olika arbetsgrupper på enheten och också genom observationer av barnen i olika aktiviteter under dagen på förskolan.

### 3.2 Kränkande behandling

Risker och hinder för kränkande behandling	Analys av de orsaker till de risker och hinder för kränkande behandling som upptäcks
Undersök om det finns risker för kränkande behandling	

	Här skrivs analys av de orsaker till risker och hinder som har upptäckts.
<p><i>Kränkande behandling</i></p> <p>Det finns risk att barn kan bli utsatta för bitning, nyp, slag eller utsatt för knuffar. Bland de äldre barnen på förskolan kan barnen också säga saker till varandra som kan leda till att man blir ledsen/känna sig kränkt.</p>	<p>Trots att vi försöker vara närvarande pedagoger uppstår konflikter om saker eller att man inte får sin vilja fram. Ofta beror det på att man inte kommit så långt i sin språkutveckling, att barnen inte kan kommunicera med verbala språket, utan man tar till bitning, knuffar, slag, för att tala om vad man vill eller inte vill. Risken är större då många barn är på plats och vid alla övergångar mellan aktiviteter såsom till och från restaurangen, i våra hallar och vid utomhusvistelse, då det finns ställen på gården som är svåra att ha uppsikt över</p>

### 3.3 Sexuella trakasserier

<p><b>Risker och hinder för sexuella trakasserier</b></p> <p>Undersök om det finns risker för, sexuella trakasserier</p>	<p><b>Analys av de orsaker till de risker och hinder som upptäcks</b></p> <p>Här skrivs analys av de orsaker till risker och hinder som har upptäckts</p>
<p><i>Sexuella trakasserier</i></p> <p>Det skulle kunna vara en risk att sexuella trakasserier förekommer vuxen mot barn eller barn mot barn.</p>	<p>Situationer som kan vara en faktor till ökad risk är i utrymmen där det är lättare att komma undan som ex. vid ensamarbete, vid skötbordet, vila och toalettbesök.</p>

### 3.4 Diskrimineringsgrunderna och trakasserier

<p><b>Risker och hinder för diskriminering och trakasserier</b></p> <p>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.</p>	<p><b>Analys av de orsaker till de risker och hinder som upptäcks</b></p> <p>Här skrivs analys av de orsaker till risker och hinder som har upptäckts.</p>
--	--

<p><i>kön</i></p> <p>Det finns en risk att barn kränker varandra genom att säga -du får inte få vara med och leka för att du är pojke eller flicka.</p>	<p>Risken blir större om vi vuxna är fast i de traditionella könsmönstren som delar in oss människor i facken man/kvinna, pojke/flicka och att vi själva inte är medvetna eller uppmärksammar hur barnen pratar kring kön.</p>
<p><i>Könsöverskridande identitet eller uttryck</i></p> <p>Risk finns för kränkande kommentarer.</p>	<p>Det skulle kunna vara kommentarer från kompisar, vårdnadshavare och pedagoger om kläder eller frisyr som skulle kunna upplevas som kränkande.</p>
<p><i>Etnisk tillhörighet</i></p> <p>Det kan finnas risk för diskriminering om vi inte kan möta barnet/familjen på rätt sätt genom att ta och ge information som behövs.</p> <p>.</p>	<p>En orsak skulle kunna vara att vi tror att hemspråket är ett men att det egentligen är ett annat och att vi på så sätt inte kan möta barnet/familjen på rätt sätt så att barnet/familjen inte ges samma förutsättningar som andra barn/familjer</p>
<p><i>Religion eller annan trosuppfattning</i></p> <p>Det kan finnas en risk för diskriminering och kränkande behandling</p>	<p>Risk finns när pedagoger på förskolan inte har tillräcklig kunskap om olika religioner vad gäller till exempel klädkod och traditioner som då av vårdnadshavare kan upplevas kränkande emot barnet. Risk finns också att pedagoger och/eller vårdnadshavare har åsikter om barn i gruppen utifrån etnisk tillhörighet och religion.</p>



<p><i>Funktionsnedsättning</i></p> <p>Det kan finnas risk för diskriminering och kränkande behandling</p>	<p>Praktiska hinder eller brist på resurs är exempel på sådant som skulle kunna påverka. Avsaknad av praktiska hjälpmedel kan leda till att barnet inte kan delta i utbildningen/undervisningen utifrån sina specifika behov. Även organisatoriska förutsättningar som tex brist på resurs kan orsaka både att den enskilda individen inte får sina behov tillgodosedda men kan också leda till att resterande barngrupp inte får sin utbildning tillgodosedd.</p>
<p><i>Sexuell läggning</i></p> <p>Det kan finnas risk för diskriminering.</p>	<p>Det finns en risk om vi låter den stereotypa normen påverka vårt förhållningsätt och risken blir ännu större om vi inte är medvetna om vilka familjekonstellationer våra barn lever i.</p>
<p><i>Ålder</i></p> <p>Det förekommer aktiviteter som är förknippat med ålder som tex. kulturaktiviteter som teater. Det finns en risk att barnen upplever det orättvist att inte få vara med på alla aktiviteter.</p>	<p>Risk finns om vi inte ser individen utan bara siffran för ålder vilket gör att vi har för höga eller för låga förväntningar på barnet och därmed inte ger barnet bästa förutsättningar för att lyckas.</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.

Vi arbetar mot *kränkande behandling* genom att vara vuxna som föregår med gott exempel och visar barnen hur vi ska bete oss och vara mot varandra genom att aldrig tala illa om kollegor, andra barn eller vårdnadshavare. Vårt värdegrundsarbete, där vi pratar om och visar hur vi ska vara mot varandra, blir en naturlig del av den dagliga verksamheten. Vi försöker i största möjliga mån att vara närvarande vuxna i lek och aktivitet i alla rum såväl inne som utomhus. Om konflikt uppstår hjälper vi vuxna till att reda ut det som hänt. Vi använder oss av TAKK (tecken som alternativ kommunikation) för att öka barns möjligheter att uttrycka sig. Vi arbetar aktivt med att lära barnen att säga tydligt STOPP, med både röst och kropp/tecken för att stärka dem i att de bestämmer över sig själv, sin kropp, när de vill eller inte vill delta i lek och aktivitet. Vi använder oss också av våra gemensamma strategier/ord vänta, turas om, byta, låna, titta, hjälpa och tillsammans för att ge barnen egna strategier vid en konfliktsituation, att vara lärarresurser för varandra och kunna samarbeta.

*Sexuella trakasserier* Som vuxen på förskolan är vi uppmärksamma på vuxnas beteende och lyhörda för barnens signaler. Det är svårt att undvika ensamarbete delar av dagen men i största möjliga mån försöker vi undvika att okända vikarier byter blöjor på barnen eller öppnar/stänger förskolan. Vi jobbar dagligen med barnens rätt till integritet, att säga stopp med ord och tecken när man inte vill och att det respekteras av vuxna och kompisar. Det som är ok för mig, kanske inte är ok för dig. Vi är noga med att begära utdrag från belastningsregistret vid anställning av personal. Det är all personals ansvar att omedelbart uppmärksamma om vi hör eller ser något och ansvara för att ifrågasätta och uppmärksamma den vuxnes handlande direkt.

*Kön.* Vi arbetar aktivt för att motverka traditionella könsmonster. Vi försöker vara en motvikt till de starka normer som råder i samhället och som delar in oss människor i man/kvinna, pojke/flicka. Vi har ständiga samtal tillsammans med barnen om att flickor och pojkar kan. Allt lekmaterial och alla aktiviteter är tillgängliga för alla barn oberoende av kön och vi benämner inte planerade gruppindelningar på barnen med kön utan med andra namn som inte har med kön att göra tex. kompisar. Det finns lego/duplofigurer, dockor med olika kön, hudfärg och hårfärg för att bli ett naturligt inslag i barnens pedagogiska lärmiljö. Det finns också barnlitteratur med både pojkar och flickor som huvudperson.

*Könsöverskridande identitet eller uttryck.* Vi skapar en god pedagogisk miljö där flickor och pojkar inte blir hämmade av traditionella tankar och föreställningar om biologisk könstillhörighet och samhällets könsnormer genom att alla få vara den man är oberoende av kön och där det är ok att bryta mot föreställningen om hur flickor och pojkar förväntas vara eller se ut. Vi fångar upp barnens tankar, åsikter och värderingar och ser detta som ett tillfälle för reflektion tillsammans med barnen. Barnlitteratur finns som behandlar ämnet i våra pedagogiska lärmiljöer.

*Etnisk tillhörighet.* Vi uppmärksammar och visar nyfikenhet för barns olika etniska tillhörigheter genom att visa intresse för barnens/familjens hemspråk. Vi uppmärksammar de barn som kan tala flera språk som något positivt och pratar mycket om det i barngrupperna. Vi pratar om vad olika ord heter på svenska och andra språk. Vi tar även hjälp av vårdnadshavare. Vi använder oss av den digitala tekniken för att översätta ord och sånger. Vi använder Polyglutt vilket är en app som fungerar som ett bibliotek och där vi kan få böcker upplästa på en mängd olika språk. Denna app ser vi som en framgångsfaktor när det gäller att lyfta det mångkulturella, flerspråkiga samt normgivande då det finns flera olika kategorier att välja bland. Att barnen serveras den mat som vårdnadshavarna önskar utifrån etnisk tillhörighet är också en del i det främjande arbetet. Vi serverar dock inte halalslaktat kött. Vid placering på förskolan tar vi i förväg reda på barnets/familjens hemspråk för att veta om tolk behövs i samtal.

*Religion eller annan trosuppfattning* Vi arbetar för att barnen utvecklar sin förmåga att leva sig in i och respektera andra kulturer och värderingar genom att se varandras olikheter som något positivt och uppmuntrar användandet av hemspråk. Vi är uppmärksamma på våra egna föreställningar och normer kring religion. En annan del i det främjande arbetet är att barnen får den mat som vårdnadshavarna önskar utifrån sin religion eller trosuppfattning. Dock serveras inte halalslaktat kött.

*Funktionsnedsättning.* Vi anpassar och organiserar utbildningen med hänsyn till barnens olika förutsättningar genom att noga tänka på vilka aktiviteter vi väljer och hur vi utformar aktiviteterna så att alla barn ska kunna delta på sina villkor. Om vi har barn i våra grupper som av en eller annan orsak behöver anpassningar utifrån en funktionsnedsättning så fördjupar personalen sina kunskaper om det genom relevant fortbildning, allt för att kunna se och förstå alla barn. Förskolans specialpedagog är viktig i det här arbetet och BVH, barnhabilitering, hörselverksamheten och SPSM bidrar med viktig rådgivning och handledning. Även vårdnadshavare är en viktig kunskapskälla.

*Sexuell läggning.* Utifrån barnens egna beskrivningar av sina familjer blir det naturligt att prata om att familjer ser olika ut. Vi utmanar barnens tankar i leken när till exempel barnen säger att det bara kan vara en pappa så säger vi att det kan bo två pappor här. Vi synliggör och bejakar olika familjekonstellationer och får varje barn att känna stolthet över sin familj. Barnlitteratur som handlar om olika familjekonstellationer finns i den pedagogiska lärmiljön.

*Ålder.* Vi fyller dagarna med aktiviteter som är anpassade till barnens förutsättningar och intresse och inte beroende på vilken ålder de har. För övrigt benämner vi inte gruppindelningar på barnen med ålder utan använder andra begrepp som tex. avdelningarnas namn.

Hela vårt värdegrundsarbete handlar om att arbeta främjande utifrån diskrimineringsgrunderna (se text ovan 3.5)

I årets kartläggning, genom diskussioner på enheten, vill vi som en främjande åtgärd arbeta aktivt med att lära barnen att säga tydligt STOPP, med både röst och kropp/tecken för att stärka dem i att de bestämmer över sig själv, sin kropp, när de vill eller inte vill delta i lek och aktivitet. För att ge barnen egna strategier vid en konfliktsituation, att vara lärarresurser för varandra och kunna utveckla förmågan att samarbeta, ska vi också använda oss av våra gemensamma strategier/ord vänta, turas om, byta, låna, titta, hjälpa och tillsammans

Att vi vill fokusera på det bottnar sig i att det i höst introduceras många nya barn och pedagoger och vi vill att värdegrundsstrategierna ska genomsyra utbildningen.

Vi märker att risken är större för konflikter och det är svårare för oss vuxna att stötta barnen och vara närvarande när det är många barn på samma ställe och när vi förflyttar oss mellan aktiviteter. Två utrymmen som vi särskilt känner att vi behövt tänka kring hur vi ska organisera oss är i våra hallar vid av/påklädning vid ut- och ingång från gården och när vi tar oss till och från vår restaurang.

Planerade främjande åtgärder på Kronoparkens förskola	När påbörjas/ genomförs åtgärden?	Hur?	Ansvarig
Arbeta aktivt med våra gemensamma värdegrundsstrategier stopp, vänta, turas om, byta, låna, titta, hjälpa och tillsammans.	Oktober 2023	Vi använder bildstöd och TAKK i dagligt förekommande aktiviteter. Det blir vårt arbetsätt och förhållningssätt. Förmedla och förklara vad orden/strategierna innebär. Skapa förståelse för begreppen.	Alla pedagoger på enheten
Planerade förebyggande åtgärder på Kronoparkens förskola	När påbörjas/ genomförs åtgärden?	Hur?	Ansvarig

Tänka på hur vi organiserar oss vid övergångar mellan aktiviteter såsom hallarna och restaurang och vid mötestider på måndagar och fredagar.	Oktober 2023	Dela barngruppen i mindre grupper, ha en tydlig organisation på vem som gör vad och när för att kunna vara närvarande vuxna.	Alla pedagoger på enheten
--	--------------	--	---------------------------

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

### 4.1 Barns delaktighet

Vi använder litteratur, berättelser och dramatisering för att få igång reflektion och diskussion tillsammans med barnen om hur vi ska vara mot varandra för att alla ska må bra och känna trygghet.

### 4.2 Medarbetares delaktighet

Rektor ansvarar för att all personal på förskolan inklusive kök och städ får information om innehållet i planen. Pedagogerna ansvarar för att planen följs upp i det systematiska kvalitetsarbetet under året. Rektor informerar nyanställd personal och långtidsvikarier, handledare informerar VFU- och APL studenter och avdelningens personal informerar korttidsvikarier om innehållet i planen

### 4.3 Vårdnadshavarens möjlighet till delaktighet

Vid kartläggning och utvärdering av åtgärder i planen involveras vårdnadshavarna genom ex. utvecklingssamtal och resultatet beaktas när vi beslutar om åtgärder inför nästa kalenderår. Vårdnadshavare får information om innehållet i planen vid inskolnings- och utvecklingssamtal, på föräldramöten och planen publiceras 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/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 Ewa Möller

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

Informera avdelningschef Ewa Möller

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

Informera avdelningschef Ewa Möller

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 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.