



# Plan mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling

## VISION

På förskolan Ängen upplever barnen meningsfulla sammanhang, glädje, utmaningar och delaktighet som främjar vänskap och förebygger kränkningar.

I en sådan miljö växer självförtroende,  
respekt och tolerans.

**Dokumenttyp**  
**Fastställt**

**Detta dokument gäller för**  
**Giltighetstid**  
**Dokumentansvarig**  
**Dnr**

Handlingsplan  
Av utbildningsnämnden  
2022-09-27, § 52  
Förskolan Ängen  
2022/2023  
Rektor Sofia Ekhede  
Un 2022/66

# Innehållsförteckning

Innehållsförteckning .....	2
Inledning .....	4
Våra styrdokument .....	4
Diskrimineringslagen.....	4
Lpfö 18 (läroplan för förskolan) .....	5
Skollagen(2010:800) 6 kap. 1§ .....	5
Vad står begreppen för? .....	5
Kränkande behandling .....	5
Trakasserier är kränkande behandling som har samband med: .....	5
Diskriminering .....	5
Befogade tillsägelser.....	6
Kartläggning och nulägesanalys inför läsåret 2022/2023.....	6
Utvärdering av målen för läsåret 2021/2022 .....	6
Mål för läsåret 2022/2023 .....	7
Kontinuerliga, konkreta åtgärder för 2022/2023 .....	7
Främjande arbete .....	8
Förebyggande arbete .....	8
Förankringsarbete av denna plan.....	9
Personal.....	9
Barn .....	9
Vårdnadshavare .....	9
Vi upptäcker diskriminering och kränkande behandling genom	9
Ett ärendes gång .....	9
Uppföljning och implementering .....	10
Ansvariga.....	10
Bilaga 1. Dokumentation vid kränkande behandling, trakasserier och diskriminering.....	11
Bilaga 2. Att utreda, åtgärda och följa upp kränkande behandling, trakasserier eller diskriminering barn-barn .....	12

Bilaga 3. Att utreda, åtgärda och följa upp när barn utsätts för kränkande behandling, trakasserier eller diskriminering av vuxen .....	13
Bilaga 4. Arbetsgång när vårdnadshavare anmäler diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling .....	14

# Inledning

En grundläggande mänsklig rättighet är rätten till likabehandling. Alla elever i förskola, skola och fritidshem ska ha samma rättigheter – tjejer som killar, oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning eller sexuell läggning. Essunga kommuns förskolor, skolor och fritidshem tar avstånd från all form av diskriminering och kränkande behandling. Vi som arbetar i Essunga kommuns förskolor tolererar ingen form av kränkande beteende. När personalen observerar eller får kännedom om att ett barn känner sig kränkt har förskolan skyldighet att utreda vad som hänt och vidta åtgärder för att förhindra fortsatta kränkningar.

Vår Plan mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling är ett stöd som hjälper oss i vår skyldighet att förebygga och förhindra trakasserier och annan kränkande behandling. Forskning visar att systematiskt arbete mot kränkningar har effekt.

## Våra styrdokument

### Diskrimineringslagen

Lagen har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder (1 kap, 1 §). Dessa benämns ofta som diskrimineringsgrunderna.

I denna lag avses med diskriminering:

1. **Direkt diskriminering:** att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.
2. **Indirekt diskriminering:** att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, viss funktionsnedsättning, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.
3. **Bristande tillgänglighet:** att 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, samt
  - andra omständigheter av betydelse.
4. **Trakasserier:** ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

5. **Sexuella trakasserier:** ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. (Diskrimineringslagen kap. 1, § 4)

### **Lpfö 18 (Läroplan för förskolan)**

Utbildningen i förskolan syftar till att barn ska inhämta och utveckla kunskaper och värden. Den ska främja alla barns utveckling och lärande samt en livslång lust att lära. Utbildningen ska också förmedla och förankra respekt för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande demokratiska värderingar som det svenska samhället vilar på. (Lpfö 18 sid 5)

### **Skollagen (2010:800) 6 kap. 1§**

Bestämmelserna i detta kapitel har till ändamål att motverka kränkande behandling av barn och elever. Bestämmelserna tillämpas på utbildning och annan verksamhet enligt denna lag.

## **Vad står begreppen för?**

### **Kränkande behandling**

Den som upplever sig kränkt har alltid tolkningsföreträde. Uppträdande som kränker ett barns värdighet kan vara:

- fysiska (slag och knuffar)
- verbala (hot, svordomar, könsord och öknamn)
- psykosociala (utfrysning, blickar, alla går när man kommer)
- texter och bilder (lappar, fotografier, sms och mms, msn och meddelanden på olika sociala medier)
- någonting annat som kränker ett barns värdighet.

### **Trakasserier är kränkande behandling som har samband med:**

- kön
- könsöverskridande identitet
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning
- ålder.

### **Diskriminering**

När en vuxen i förskolan missgynnar ett barn och det har samband med kön, könsöverskridande identitet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning eller sexuell läggning. Diskriminering kan även ske genom förskolans regler, undervisning, läroböcker etcetera.

## Befogade tillsägelser

Tillrättavisningar från förskolepersonal för att upprätthålla god ordning och miljö är inte kränkande behandling.

## Kartläggning och nulägesanalys inför läsåret 2022/2023

### Utvärdering av målen för läsåret 2021/2022

- Upprätthålla det goda resultat vi sett nu i vår  
Vår utvärdering av målen visar att vi ser konflikter och situationer som skulle kunna leda till kränkningar. De yngsta barnen kan tex bitas, puttas eller dra någon i håret. De äldre barnen kan retas eller utesluta varandra ur leken. Vi arbetar alltid aktivt med detta genom de metoder som beskrivs nedan under rubrikerna ”Kontinuerliga, konkreta åtgärder”, ”Främjande arbete” och ”Förebyggande arbete” och vi observerar att de har god effekt. Barn i förskolan agerar ofta impulsivt och utan insikt om vilka konsekvenser ett bett eller ett slag får, de är inte medvetna om konsekvenserna av sina handlingar. Genom lagkravet att ett beteende ska kränka ett barns värdighet för att det ska räknas som kränkande behandling utesluts händelser som är naturligt förekommande i barnets utveckling i förskolan.  
Vi har under året inte sett att det inträffat andra händelser än sådana som är normala i barnens socialiseringsprocess.
- Minimera kränkningar och diskriminering i barngrupperna  
Se ovan
- **Pedagogerna ska utveckla utbildningen efter kunskaper som erfars genom ”Specialpedagogik för lärande” och ”Alla barn i centrum, ABC, för pedagoger”.**  
Under läsåret har fortbildningarna ”Specialpedagogik för lärande” och ”ABC för pedagoger” genomförts. Resultat av dessa fortbildningar är bland annat att flera av arbetslagen anger i sina systematiska kvalitetsarbeten att de använder sina nya kunskaper i utbildningen. Det handlar om att skapa trygghet för barnen genom att bygga relationer och om att utveckla lärmiljöer som förebygger konflikter som kan leda till kränkningar.  
Under kommande läsår kommer vi att fortsätta implementera kunskaperna från dessa utbildningar med stöd av specialpedagog och pedagog.

Utifrån denna utvärdering tänker vi följande inför läsåret 2022/2023:

Vi ser att vi har med oss ett gott resultat från förra årets arbete. De åtgärder vi arbetade utefter i förra läsårets plan har givit önskad effekt och därför är vår ambition att fortsätta arbeta med

samma metoder även läsåret 2022/2023. Dock med tillägg av de kunskaper arbetssätt som erfarits genom läsårets fortbildningar.

## Mål för läsåret 2022/2023

- Minimera kränkningar och diskriminering i barngrupperna
- Pedagogerna ska utveckla utbildningen efter kunskaper som erfars genom ”Specialpedagogik för lärande” och ”Alla barn i centrum, ABC, för pedagoger”.

## Kontinuerliga, konkreta åtgärder för 2022/2023

- Vi försöker alltid att uppmärksamma att vara en bra kompis.
- Alla får utrymme i gruppen, komma till ”tals”
- Vi respekterar alla barns känslor och viljor
- Bekräftar barnens känslor och sätter ord på dem
- Vi som pedagoger är härvarande för att kunna förebygga och medla vid konflikter
- Vi är goda förebilder
- Vi lägger fokus på det positiva
- Att barnen känner att de har rätt till sin åsikt
- Att barnen känner att de bidrar till ett gott klimat i gruppen
- Konflikthantering, vi visar barnen vad som är rätt och fel, vi stöttar och ligger ett steg före.
- Turtagning.
- Dela upp barnen i våra olika lek miljöer.
- Att skapa vi-känsla i gruppen, barnen ska hitta sin plats och landa i gruppen.
- Skapa regler och ramar för gruppen vilket genererar i en trygg barngrupp som vet vad som förväntas i olika situationer.
- Skapa förtroende för oss pedagoger.
- Samarbetslekar
- Skapa en gemenskap i gruppen där alla har sin plats.
- Dela gemensamma upplevelser.
- Tänka på att i vårt arbete få en struktur hur vi arbetar med barn med annat modersmål
- När vi iordningställer lek miljöer och när vi köper in nytt material ska vi göra detta utifrån diskrimineringsgrunderna.

- Vi tänker på vilka böcker vi erbjuder barnen, både fysiskt och i Polyglutt, utifrån diskrimineringsgrunderna.
- Vi arbetar med att utveckla lärmiljöer för att bättre kunna möta alla barns olika behov.
- Implementera de relationsbyggande arbetssätt som erfarits genom årets fortbildningsinsatser.

## Främjande arbete

Vi arbetar förebyggande och främjande med ett övergripande perspektiv vad gäller alla sju diskrimineringsgrunderna, för att normalisera det som ligger utanför normen. Vi reflekterar över vilka normer som synliggörs i verksamheten. Tex att de böcker och bilder vi använder oss av i utbildningen visar på bla olika familjekonstellationer, olika etnicitet, olika funktionshinder osv.

Om allt är bekant och välkänt för barnen så minimerar vi risken att personer som faller utanför normen blir utpekade och utsatta. Vi vill öppna upp för ett mer inkluderande klimat.

- Vi arbetar medvetet med värdegrunden så att den genomsyrar all verksamhet. Bla att all personal tänker på att tillrättavisa barnen på rätt sätt när de gjort något oacceptabelt. Vi ironiserar inte över barnen. Vi använder barnets namn i positiv bemärkelse, för att stärka barnets självbild.
- Vårdnadshavarna uppmuntras till att meddela oss i personalen om det finns misstanke om att något barn skulle blivit illa behandlat.
- Vi utformar kompisregler tillsammans med barnen och aktualiserar dem varje läsårsstart. De ska inte skrivas med negationer tex "Vi slåss inte".

## Förebyggande arbete

- Likabehandlingsplanen ska vara ett dokument som hålls levande på planeringar och andra möten under hela läsåret.
- Arbetslagen lyfter ständigt under sin planeringstid barngruppens behov och enskilda barns behov och beteenden. Arbetslagen kopplar in specialpedagog vid fall där deras egna åtgärder inte ger effekt.
- Vi planerar våra miljöer så att barngruppen ska sprida ut sig och inte finnas på samma yta då konflikter kan uppstå lättare.
- Vi ser över våra miljöer både ute och inne, genom trygghetsvandringar, så att vi kan eliminera platser där barn ev. skulle kunna gå undan och utan uppsyn från personalen kränka varandra.
- Barnen uppmanas att använda ordet "stopp" och tecknet för "stopp" som står för ett tydligt avslut på något som inte känns bra.
- Vårdnadshavare uppmuntras att ha en öppen kommunikation med personalen runt sitt barns trivsel på förskolan.
- Varje avdelning har en barnkonferens med rektor och specialpedagog, varje hösttermin, där varje barn pratas igenom runt trivsel och mående. Konferensen följs upp, varje



vårtermin, där man ser på resultat utifrån de åtgärder man satt in i gruppen eller för enskilda barn.

- Personalen ska ständigt vara "härvarande" Det är ett uttryck för att som pedagog vara aktivt närvarande och "vara med i tanken", att lyssna hur barnen pratar till varandra och ger för signaler till varandra och genom det stötta barnen i deras relationer. Vi ska ta tag i kränkningar eller konflikter, som kan upplevas som kränkning, i direkt anslutning till händelsen.
- Vi vuxna ska vara goda förebilder för barnen.
- Vi stärker barnen i deras positiva handlingar.

## **Förankringsarbete av denna plan**

### **Personal**

- Förankra i personalgruppen.
- Stående punkt på arbetslagets planering.
- Uppföljningar och utvärderingar varje terminsslut.

### **Barn**

- Genom ett ständigt värdegrundsarbete i vardagens alla moment.
- Diskussioner i barngruppen och med personalen runt kompisregler.

### **Vårdnadshavare**

- Information på hemsidan [www.essunga.se](http://www.essunga.se)
- Information på föräldramöten och på utvecklingssamtal.

## **Vi upptäcker diskriminering och kränkande behandling genom**

- Observationer av barngruppen.
- Trygghetsvandringar
- Intervjuer med barn.
- Samtal med föräldrar.
- Under året ska vi använda oss av olika verktyg som sociogram eller kontaktbarometer, för att se hur relationerna i barngruppen fungerar och hur vår kontakt till barnen ser ut.

## **Ett ärendes gång**

- Så snart någon i verksamheten får kännedom om att ett barn ser ut att ha blivit utsatt för trakasserier eller annan kränkande behandling ska anmälan ske till rektor. Rektor är skyldig att anmäla till huvudman. Ingen värdering ska göras innan anmälan sker till rektor och huvudman.
- Rektor ansvarar för att trakasserier eller annan kränkande behandling skyndsamt utreds.

- Personal dokumenterar i protokoll, se bilaga 1.
- Utredning och uppföljning se bilaga 2 och 3.

## Uppföljning och implementering

Utvärdering av planen mot kränkande behandling sker i arbetslagen vid varje terminsslut, analys görs gentemot kartläggningen inför varje nytt läsår. Revidering av planen utförs av rektor i samarbete med pedagogerna. Varje förskola reviderar sitt eget mål i de olika planerna. Planen är väl implementerad då samtlig personal är inblandad i dess utformning.

## Ansvariga

Alla som arbetar på Förskolan Ängen är ansvariga för att upptäcka, utreda, åtgärda och följa upp kränkande behandling.

Enligt socialtjänstlagen 14 kap. 1§ är både skolmyndighet och alla anställda hos myndighet, det vill säga personal i 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”.

Sofia Ekhede, rektor  
E-post [Sofia.ekhede@edu.essunga.se](mailto:Sofia.ekhede@edu.essunga.se)  
Tel 0512-570 97

## Bilaga 1. Dokumentation vid kränkande behandling, trakasserier och diskriminering

Datum
Inblandade
Uppgiftslämnare
Händelse/beskrivning
Åtgärder
Datum för uppföljning
Uppföljningssamtal
Ansvarig
Rektor informerad <input type="checkbox"/>
Huvudman informerad <input type="checkbox"/>

## Bilaga 2. Att utreda, åtgärda och följa upp kränkande behandling, trakasserier eller diskriminering barn-barn

Åtgärd	Ansvar
Steg 1 Samtal med den som påtalar problemet. Samla så mycket information som möjligt. Dokumentera.	Avdelningspersonal
Steg 2 Rektor informeras. Rektor informerar huvudman.	Avdelningspersonal/Rektor
Steg 3 Samtal med berörda parter enskilt eller i grupp. Kontakt med berörda föräldrar.	Avdelningspersonal/ Rektor
Steg 4 De berörda barnen hålls under uppsikt.	Avdelningspersonal
Steg 5 Uppföljande samtal. dokumentation	Avdelningspersonal och Rektor

### Resultat

<b>Kränkningen har upphört</b>	
Uppföljande samtal och kontakt med vårdnadshavare	Avdelningspersonal

<b>Kränkningen har inte upphört</b>	
Möte med barn, vårdnadshavare och personal och rektor.	Rektor
Åtgärdsprogram upprättas	Rektor

## Bilaga 3. Att utreda, åtgärda och följa upp när barn utsätts för kränkande behandling, trakasserier eller diskriminering av vuxen

Åtgärd	Ansvar
Steg 1 Avbryta kränkningen. Ta över ansvaret för barnet.	Avdelningspersonal
Steg 2 Samtal med den som kränker. Dokumentera.	Avdelningspersonal
Steg 3 Rektor informeras.	Avdelningspersonal
Steg 4 Samtal med berörd personal. Dokumentera	Rektor/Ansvarig chef
Steg 5 Meddela facklig representant för vuxen och ta vuxen ur tjänst med lön under fortsatt utredning.	Rektor/Ansvarig chef /HR
Steg 6 Kontakt med berörda föräldrar och information till huvudman. Dokumentera.	Rektor/Ansvarig chef
Steg 7 Barn och vårdnadshavare får stöd och hjälp.	Avdelningspersonal/Rektor/Ansvarig chef
Steg 8 Uppföljande samtal. (vuxne har rätt till fackligt ombud) Åtgärdsplan upprättas. Dokumentera	Rektor/Ansvarig chef

### Resultat

<b>Kränkningen har upphört</b>	
Uppföljande samtal Dokumentera	Rektor/Ansvarig chef

<b>Kränkningen har inte upphört</b>	
Samtal med barn, vårdnadshavare, personal och Rektor. Dokumentera	Rektor/Ansvarig chef
Skolchef och fackförbund informeras Dokumentera	Rektor/Ansvarig chef
Huvudman informeras	Rektor/Ansvarig chef

## Bilaga 4. Arbetsgång när vårdnadshavare anmäler diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling

Åtgärd	Ansvar
Förälder anmäler till Rektor eller huvudman.	
Kontakt med berörda, kartläggning av händelsen samt dokumentation. Lämpliga åtgärder vidtas.	Rektor/Ansvarig chef
Återkopplar till vårdnadshavare	Rektor/Ansvarig chef

### Resultat

<b>Kränkningen har upphört</b>	
Uppföljning och återkoppling	Rektor/Ansvarig chef

<b>Kränkningen har inte upphört</b>	
Anmälan till utbildningsnämnden för vidare anmälan	Rektor/Ansvarig chef