



Plan mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling

*På förskolan i Jonslund upplever barnen meningsfulla
sammenhang, glädje, utmaningar och delaktighet
som främjar vänskap och förebygger kränkningar.
I en sådan miljö växer självförtroende,
respekt och tolerans.*

Dokumenttyp
Fastställd av

Detta dokument gäller för
Giltighetstid
Dokumentansvarig
Diarienummer

Handlingsplan
Av utbildningsnämnden
2025-08-26 § 55
Förskolan Jonslund
2025/2026
Rektor
Un 2025/27

Innehållsförteckning

Inledning	3
Våra styrdokument.....	3
Diskrimineringslagen (2016:828)	3
Läroplan för förskolan (Lpfö 18).....	4
Skollagen (2010:800) 6 kap. 1 §.....	4
Vad står begreppen för?	4
Kränkande behandling.....	4
Trakasserier är kränkande behandling som har samband med	4
Diskriminering	5
Befogade tillsägelser	5
Kartläggning och nulägesanalys inför läsåret 2025/2026	5
Mål för läsåret 2025/2026.....	6
Kontinuerliga, konkreta åtgärder för 2025/2026.....	6
Främjande arbete.....	7
Förebyggande arbete.....	8
Förankringsarbete av denna plan.....	8
Personal	8
Barn.....	8
Vårdnadshavare	8
Vi upptäcker diskriminering och kränkande behandling genom	8
Ett ärendes gång.....	9
Uppföljning och implementering	9
Ansvar.....	9
Bilaga 1. Att utreda, åtgärda och följa upp kränkande behandling, trakasserier eller diskriminering barn-barn	10
Bilaga 2. Att utreda, åtgärda och följa upp när barn utsätts för kränkande behandling, trakasserier eller diskriminering av vuxen..	11
Bilaga 3. Arbetsgång när vårdnadshavare anmäler diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling.....	12

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 skyndsamt utreda (inom en till två arbetsdagar) 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 (2016:828)

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)

Läroplan för förskolan (Lpfö 18)

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 och meddelanden på olika sociala medier)
- någonting annat som kränker ett barns värdighet.

Trakasserier är kränkande behandling som har samband med

- kön
- könsöverskridande identitet eller uttryck
- 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 skolans 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 2025/2026

Förskolans personal arbetar kontinuerligt med frågor som behandlar värdegrund och likabehandling. Detta diskuteras och lyfts även på arbetsplatsträffar, APT, så att all personal blir delaktiga i likabehandlingsarbetet. Rutiner för att tidigt upptäcka diskriminering, trakasserier och kränkande behandling diskuteras ständigt. Den här planen kommer under nästa läsår att arbetas med i varje utbildning.

Personalen har gjort observationer över barnen och barnens relationer inför barnkonferensen som hålls med rektor och specialpedagog. Där lyfts alla barns behov och gruppens profil. Det har också gjorts en observation av miljöerna på förskolan som visar olika trygghetszoner. Personalen har ställt sig frågorna; Var är det svårt för personalen att ha överblick på barngruppen? Var blir det ofta konflikter? Det vi kan se just nu och en tid tillbaka är att de barngrupper som har högt antal barn också får jobba mest med värdegrunden och hur den upprätthålls i barngruppen. Vi ser att betydelsen av att barngruppen kan delas upp i mindre grupper har betydelse för barnens lek och samspel.

Många av avdelningarna jobbar ständigt med kompisregler och ordet samt stopptecken för "Stopp". Personalen kan återkoppla till regler vid händelser och barnen blir påmind om vad de bestämt tillsammans. Ordet "Stopp" används till att vara tydlig i sin kommunikation till kamrater då alla inte har ett fullt utvecklat språk. Det blir tydligt när "jag" inte längre vill eller inte tycker det är roligt. Arbetet med bildstöd och tecken kring förhållningssätt har på ett tydligt och konkret sätt hjälpt många barn och vi har sett att de gett resultat i barngrupperna. Bildstödet är levande verktyg som följer som en röd tråd i verksamheterna. Detta kommer vi att fortsätta arbeta med på alla avdelningar.

Vi försöker ständigt lyfta olikheter som något positivt och att mångfald berikar. En balansgång är att vi utgår ifrån barnens funderingar och frågor om annan nationalitet då vi inte vill starta funderingar om att man skulle vara annorlunda om man är från annat land. I något fall ser vi att barn uppmärksammat olikheter på ett negativt sätt. Då ger det en anledning till att lyfta upp olikheter som något positivt i utbildningen.

Vi har använt oss av digital bok-app Polyglutt, både på svenska, och andra språk.

Vi behöver ha ett öppet samtalsklimat i personalgruppen så att vi hela tiden kan ta upp saker med kollegan som vi inte tycker stämmer med vår värdegrund i förskolan. Vi

eftersträvar att man kan lyfta tankar och funderingar med sina kollegor, till exempel med att ifrågasätta ett beteende eller exempelvis en tillsägelse av ett barn. Man ska också som kollega kunna vara mottaglig för konstruktiv kritik.

Föreläsningar med Helene Jenvén Trygghet och studiero har all personal fått. Utifrån föreläsningarna har personalen på APT arbetat i grupper om ”tre enkla regler”.

Vi har lagt mycket fokus på att få ihop barngrupperna och lagt stor vikt vid arbetet med hur vi är respektfulla i vårt bemötande mot våra kamrater. Vi ser ett positivt resultat av vårt arbete med detta och en lugnare atmosfär bland barn och vuxna.

Mål för läsåret 2025/2026

- Alla barn ska ha en god studiero. Vi arbetar med de ”tre enkla reglerna”.
 - Alla får alltid vara med i gemenskapen. Det finns plats för alla.
 - Inget barn bestämmer över något annat barn.
 - Om någon säger stopp eller sluta måste man omedelbart sluta!
- Alla barn ska känna sig trygga på hela förskolans område.
- Vi ska få en lugn, trygg och stabil barngrupp där vi visar omtanke och respekt mot varandra.
- Att alla ska använda ett respektfullt språk.
- Alla barn ska känna sig välkomna och inkluderade i utbildningen.

Kontinuerliga, konkreta åtgärder för 2025/2026

- Likabehandlingsplanen och frågor kring denna är en stående punkt vid varje planeringstillfälle.
- Vi arbetar med vikten av att vara en bra kamrat.
- Vi lyssnar på varandra och låter alla komma till tals.
- Vi respekterar varandra.
- Vi belyser det som är bra.
- Vi arbetar med turtagande i vardagliga situationer.
- Vi har nolltolerans mot kränkningar och tar direkt tag i situationer som uppstår.
- Vi använder sifferstickor för att dela in barnen i par eller grupper.
- Vi samtalar och diskuterar kring vad som är rätt och fel och hur vi bemöter varandra med respekt.
- Vi använder oss av olika demokratiska metoder för att fatta gemensamma beslut till exempel röstning.
- Vi gör tillsammans med barnen en kompisol eller liknande där varje del ~~solstråle~~ har ett budskap om hur man är en bra kompis.
- Vi jobbar på ett lustfyllt sätt genom temaarbete.

- Vi lyssnar på sagor på olika språk genom Polyglutt.
- Vi arbetar med att stärka jaget och varje barns självkänsla genom att ge varje individ uppmärksamhet och möjlighet att ta plats.
- Vi uppmärksammar barnen på olikheter och att olika är lika bra.
- Vi hjälper varje barn att komma till tals och att lyssna på varandra när någon pratar.
- Vi uppmuntrar barnen att lyssna, inte bara med öronen utan även med ögonen och med hjärtat. Detta för att alla inte är lika bra på att uttrycka sig verbalt men har ändå rätt att bli förstådda.
- Vi sjunger kompisånger och har massagesagor där barnen kan vara parvis eller där vi sitter i en ring alla tillsammans.

Främjande arbete

Vi arbetar även 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. Till exempel att de böcker och bilder vi använder oss av i utbildningen visar på bland annat olika familjekonstellationer, olika etnicitet, olika funktionshinder och så vidare.

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. Det främjande och förebyggande arbetet syftar till att skapa en trygg miljö och förstärka respekten för allas lika värde.

- 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 arbetar medvetet med värdegrunden så att den genomsyrar all verksamhet. Bland annat 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 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.
- Vi utformar kompisregler tillsammans med barnen och aktualiserar dem varje terminläsårsstart. De ska inte skrivas med negationer till exempel "Vi slåss inte".
- Vår plan för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling finns med i vår arbetsplan. Den följs upp varje terminsslut.

Förebyggande arbete

- Avdelningen använder 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 på APT.
- Innehållet i denna plan diskuteras regelbundet och vid behov 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 kommunens hemsida www.essunga.se
- Information vid inskolning, föräldramöten och på utvecklingssamtal.

Vi upptäcker diskriminering och kränkande behandling genom

- Observationer av barngruppen.
- Trygghetsvandringar
- Intervjuer med barn.
- Samtal med vårdnadshavare.

- 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 utreds skyndsamt, inom två arbetsdagar.
- Personal dokumenterar i dokumentationssystemet, Prorenata.
- Utredning och uppföljning se bilaga 1, 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 för likabehandling i förskolan. Varje förskola reviderar sina egna mål i de olika planerna. Planen är väl implementerad då samtlig personal är inblandad i dess utformning.

Ansvar

Alla som arbetar på Jonslunds förskola 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”.

Carina Clasborn Hammar, Rektor
E-post carina.clasborn-hammar@edu.essunga.se
Tel 0512-570 27

Bilaga 1. 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 vårdnadshavare.	Avdelningspersonal/rektor
Steg 4 De berörda barnen hålls under uppsikt.	Avdelningspersonal
Steg 5 Uppföljande samtal. Dokumentera.	Avdelningspersonal och rektor

Resultat

Kränkningen har upphört	
Uppföljande samtal och kontakt med vårdnadshavare.	Avdelningspersonal

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

Bilaga 2. 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/Ansvarig chef 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 vårdnadshavare 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

Kränkningen har upphört	
Uppföljande samtal. Dokumentera.	Rektor/Ansvarig chef

Kränkningen har inte upphört	
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 3. Arbetsgång när vårdnadshavare anmäler diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling

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

Resultat

Kränkningen har upphört	
Uppföljning och återkoppling.	Rector/Ansvarig chef

Kränkningen har inte upphört	
Anmälan till utbildningsnämnden för vidare anmälan.	Rector/Ansvarig chef