



# Plan mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling

## VISION

*På Förskolan Äventyret, Fåglum upplever barnen meningsfulla sammanhang, glädje, utmaningar och delaktighet som främjar vänskap och förebygger kränkningar. I en sådan miljö växer självförtroende, respekt och tolerans.*

**Dokumenttyp**  
**Fastställd**

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

Handlingsplan  
Av utbildningsnämnden  
2022-09-27 § 55  
Förskolan Äventyret, Fåglum  
2022/2023  
Rektor Veronika Lind  
Un 2022/69

## Innehållsförteckning

Inledning .....	4
Våra styrdokument .....	4
Diskrimineringslagen (2016:828).....	4
Läroplan för förskola (Lpfö 18).....	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
Mål för läsåret 2022/2023 .....	6
Kontinuerliga, konkreta åtgärder för 2022/2023 .....	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. Dokumentation vid kränkande behandling, trakasserier och diskriminering.....	10
Bilaga 2. Att utreda, åtgärda och följa upp kränkande behandling, trakasserier eller diskriminering barn-barn .....	11

Bilaga 3. Att utreda, åtgärda och följa upp när barn utsätts för kränkande behandling, trakasserier eller diskriminering av vuxen .....	12
Bilaga 4. Arbetsgång när vårdnadshavare anmäler diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling .....	13

# 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 1–2 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 förfaringsätt 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 förfaringsättet 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 förskola (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, 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 skolans regler, undervisning, läroböcker med mera.

## **Befogade tillsägelser**

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

## **Kartläggning och nulägesanalys inför läsåret 2022/2023**

Förskolans personal arbetar med frågor som behandlar värdegrund och likabehandling. Detta diskuteras och lyfts även på APT så att all personal blir delaktiga i likabehandlingsarbetet. Rutiner för att tidigt upptäcka diskriminering, trakasserier och kränkande behandling diskuteras ständigt. Likabehandlingsplanen kommer att arbetas med på respektive enhet framöver.

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 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 sig i mindre grupper har betydelse för barnens lek och samspel. Där barnen kan leka ostört utan att barn kommer och går i lokalen gör att leken fortsätter och frodas.

Många av avdelningarna jobbar ständigt med kompisregler och ordet "Stopp". Personalen kan återkoppla till regler vid händelser och barnen blir påminda om vad de bestämt tillsammans. Ordet "Stopp" används till att vara tydlig i sin kommunikation till kompisarna då alla inte har ett fullt utvecklat språk. Det blir tydligt när "jag" inte längre vill eller inte tycker det är roligt.

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. Man ska kunna konfrontera sin kollega med att ifrågasätta ett beteende eller exempelvis en tillsägelse av ett barn.

Vårens pandemi har påverkat vårt arbetssätt på många plan. Vi har varit ute stora delar av terminen. Värdegrundsarbetet pågår under hela dagen och inte bara under samlingarna, utan det vävs in och blir en naturlig del av all undervisning i vår verksamhet.

## **Mål för läsåret 2022/2023**

- Nolltolerans mot alla former av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.
- Lugn, trygg och stabil barngrupp med omtanke om varandra
- Arbeta för en ökad respekt och solidaritet för varandra mellan barnen.

## **Kontinuerliga, konkreta åtgärder för 2022/2023**

- Att vuxna är viktiga förebilder för barnen.
- Ömsesidig respekt och ärlighet. Lyssna på varandra.
- Skapa goda relationer mellan barn-barn, barn-pedagog och pedagog-vårdnadshavare.
- Vara nära barnen, se vad som händer, kunna vara steget före när det behövs.

- Respekt för andras och egna saker.
- Hjälpa och stötta barnen att bli empatiska.
- Stötta barnen i att kunna säga ifrån själva, säga STOPP.
- Uppmuntra barnen att hjälpa varandra.
- Läs böcker och prata om känslor. Arbeta med flanosagor som tar upp om empati.
- Stärka barnen i deras positiva handlingar, berömma du duger och kan.
- Samtal, dialog alla behöver inte vara bra på allt, man kan vara bra på olika saker.
- Ha roligt tillsammans.
- Viktigt med tid för reflektion och planering både enskilt och i arbetslaget.
- Pratar dagligen om hur man är mot varandra när det uppstår situationer och påminner varandra om hur man är en bra kompis.
- Barnen får reflektera över olika känslor via till exempel samtal och skapande.
- Dramatisera kompisrelationer.
- Barnen får - vid behov - en placering vid samling och måltider.
- Hålla kunskaper och mindset från ABC-utbildningen, alla barn i centrum levande.

## 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.

- 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.
- Arbeta medvetet med värdegrunden så att den genomsyrar all verksamhet. Bland annat tänker all personal på att tillrättavisa barnen på rätt sätt när de gjort något oacceptabelt. Ingen ironiserar över barnen. Barnets namn används 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.
- Planera miljöer så att barngruppen kan sprida ut sig och inte finnas på samma yta där konflikter lättare kan uppstå.
- Miljöer, både ute och inne, ses över genom trygghetsvandringar, så att platser där barn eventuellt skulle kunna gå undan och utan uppsyn från personalen kränka varandra elimineras.

- Gör kompisregler och aktualisera dem varje terminsstart. Avdelningen utformar kompisregler tillsammans med barnen och aktualiserar dem varje läsårsstart. De ska inte skrivas med negationer till exempel "Vi slåss inte".
- Förskolan Äventyret Fåglums 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.
- Vuxna ska vara goda förebilder för barnen.
- Personalen 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 kommunens hemsida [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.

## 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 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.

## Ansvar

Alla som arbetar på Fåglums 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”.

Veronika Lind, Rektor  
E-post [veronika.lind@edu.essunga.se](mailto:veronika.lind@edu.essunga.se)  
Tel 0512-570 27

# 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"/>	Berörda vårdnadshavare informerade <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. Dokumentera.	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/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 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