



Borgholms
kommun
UTBILDNING

Plan mot diskriminering och kränkande behandling

Hasselbackens förskola 2025/2026

Innehållsförteckning

1	Vision	3
2	Rektor i förskolan	3
3	Lagar som reglerar likabehandlingsarbetet	3
4	Diskrimineringsgrunder	4
5	Definition av begrepp	4
5.1	Diskriminering	4
5.2	Trakasserier	4
5.3	Kränkande behandling	5
6	Kartläggning.....	5
7	Förebyggande och främjande insatser	5
7.1	Rektors ansvar.....	5
7.2	Personalens ansvar	5
8	Upptäckt av trakasserier, kränkande behandling och mobbning	6
8.1	När ett barn kränker ett annat barn	6
8.2	När ett barn blir kränkt av personal	6
9	Rutiner kring dokumentation av utredning av trakasserier och kränkningar	6
10	Mål för vårt arbete läsåret 2025/26	6
10.1	Så här arbetar vi för att nå målen:.....	7
10.2	Hur utvärderar vi våra mål?.....	7

1 Vision

All förskoleverksamhet inom enheten ska vara fri från trakasserier och kränkande behandling.

Våra verksamheter (förskola och pedagogisk omsorg, skolbarnsomsorg) skall vara trygga för våra barn/elever och genomsyras av alla människors lika värde.

Riktlinjerna i planen grundar sig på bestämmelserna i skollagen, lagen om förbud mot diskriminering och kränkande behandling av barn och elever.

Vår plan mot diskriminering och kränkande behandling uppdateras kontinuerligt i varje arbetslag inom enheten för att förebygga och förhindra trakasserier, kränkande behandling och mobbning samt en skyldighet att utreda omständigheterna när det kommit till personalens kännedom att ett barn eller en elev blivit utsatt för trakasserier, kränkande behandling eller mobbning.

Planen ska också tydliggöra ansvarsfördelning mellan förskolans rektor och personal, samt att alla vårdnadshavare har kännedom om detta.

2 Rektor i förskolan

Arbetet med planen mot diskriminering och kränkande behandling är ett mycket viktigt arbete. För att trivas och utvecklas behöver alla en trygg miljö där alla har tillit till samtliga vuxna runt omkring sig. Vi arbetar förebyggande och har tydliga rutiner om kränkningar inträffar. Respekten för människors olikheter skall inte heller glömmas.

All verksamhet skall vara trygg för våra barn/elever och fri från diskriminering och annan kränkande behandling.

Ansvarig för plan mot diskriminering och kränkande behandling är rektor Johanna Nilsson, telefonnummer 0485-881 21.

3 Lagar som reglerar likabehandlingsarbetet

Denna plan utgår från:

"Lagen om förbud mot diskriminering och kränkande behandling av barn och elever".

§1 Denna lag har till ändamål att främja barns och elevers lika rättigheter samt att motverka diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion, eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder. Lagen har också till ändamål att motverka annan kränkande behandling. Denna lag tillämpas på utbildning och annan verksamhet som avses i skollagen.

Ur Lpfö18 Förskolans värdegrund och uppdrag:

"Var och en som verkar inom förskolan ska främja aktning för människolivets okränkbarhet, individens frihet och integritet, alla människors lika värde, jämställdhet mellan kvinnor och män, pojkar och flickor, samt solidaritet mellan människor. Inget barn ska i förskolan bli utsatt för diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder, hos barnet eller någon som barnet har anknytning till, eller för annan kränkande behandling. Alla sådana tendenser ska aktivt motverkas."

4 Diskrimineringsgrunder

Alla barn och elever ska ha samma rättigheter – flickor som pojkar och oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck samt ålder. Alla barn och elever har rätt att vistas i våra olika verksamheter utan att utsättas för någon form av kränkande behandling.

Diskrimineringsgrunderna är följande:

- Etnisk tillhörighet: är när någon tillhör en grupp av personer som har samma nationella eller etniska ursprung eller hudfärg.
- Könsöverskridande identitet: En person som genom sin klädsel eller via uttryck inte identifieras som vare sig man eller kvinna.
- Sexuell läggning: homosexuell, heterosexuell eller bisexuell läggning.
- Funktionshinder: fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga.
- Diskriminering är ett övergripande begrepp för negativ och kränkande behandling av individer eller grupper av individer utifrån diskrimineringsgrunderna.
- Direkt diskriminering är när någon missgynnas i förhållande till andra och detta har ett samband med diskrimineringsgrunderna.
- Indirekt diskriminering när verksamheten har rutiner eller bestämmelser som verkar neutrala men som i praktiken missgynnar ett barn med viss kön, religion o.s.v.
- Trakasserier är en behandling som kränker individens värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.
- Sexuellt trakasserier är en form av trakasserier som är av sexuell natur.
- Kränkande behandling kan finnas i form av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling som inte har samband med diskrimineringsgrunderna. En annan kränkande behandling kan vara mer eller mindre uppenbar och förekomma i många olika sammanhang. Kränkningarna kan vara:
 - Fysiska
 - Verbala
 - Psykosociala
 - Text- och bildburna
- Mobbning: En upprepad negativ handling när någon eller några medvetet med avsikt försöker tillfoga en annan skada eller obehag och detta sker under längre tid.

5 Definition av begrepp

5.1 Diskriminering

Diskriminering är när verksamheterna på osakliga grunder behandlar ett barn sämre än andra barn och missgynnandet har samband med kön, tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck samt ålder.

5.2 Trakasserier

Trakasserier är uppträdande som kränker ett barns värdighet och som har samband med diskrimineringsgrunderna. Både verksamheternas personal och barn kan göra sig skyldiga till trakasserier. Det är trakasserier när ett barn/elev kränks på grund av en förälders eller syskons sexuella läggning, funktionshinder mm.

5.3 Kränkande behandling

Kränkande behandling är uppträdande som kränker ett barns värdighet, men som inte har samband med någon diskrimineringsgrund. Kränkningarna kan vara:

- Fysiska (till exempel att bli utsatt för slag och knuffar)
- Verbala (till exempel att bli hotad)
- Psykosociala (till exempel att bli utsatt för utfrysning, ryktesspridning)
- Text- och bildburna (till exempel brev och lappar, e-post, sms, mms)

Både personal och barn kan göra sig skyldiga till kränkande behandling.

(enligt Förebygga diskriminering och kränkande behandling, DO, BEO och Skolinspektionen)

6 Kartläggning

För att synliggöra detta arbetar vi efter följande rutiner:

- Samtal och diskussioner i arbetslag
- Observationer av samspelet i barngrupperna sker i oktober och februari
- Reflektion av den pedagogiska dokumentationen
- Trygghetsvandring med barnen sker i november och i mars
- Observationer av hur barnen väljer aktiviteter utifrån miljöns utformning sker kontinuerligt.

7 Förebyggande och främjande insatser

7.1 Rektors ansvar

Rektors ansvar är att upprätta, genomföra, följa upp och utvärdera förskolans rutiner för likabehandling. Detta innebär:

- Förebyggande och främjande insatser för likabehandling och strategier för hur verksamheten främjar en god lärandemiljö.
- Akuta insatser när alla former av kränkningar uppstår.
- Rutiner för hur personal ska agera vid olika kränkningar inte bara mellan barn utan en mellan vuxna och barn.
- Rutiner för ansvar och kommunikation mellan rektor, personal, barn och föräldrar vid olika former av kränkningar.
- Ärendet anmäls vidare till huvudman

7.2 Personalens ansvar

Personalens ansvar är att arbeta förebyggande och främjande på individ- grupp- och verksamhetsnivå genom att:

- Aktivt vara närvarande och stödja barnet.
- Barn och personal samtalar om värdegrundsfrågor och förhållningssätt.
- Personalen lyfter fram barnens olikheter och ser det som en tillgång.
- Barnen får möjlighet att vara resurser för varandra.
- Personalen förstärker barnens positiva beteende.
- Barnen vistas i smågrupper under delar av dagen.
- Vi har ett medvetet tänk kring den pedagogiska miljön.
- Vi har ett medvetet tänk kring personalens placering i ute- inne- miljön.
- Ständigt reflektera och planera utifrån våra pedagogiska dokumentationer.

8 Upptäckt av trakasserier, kränkande behandling och mobbning

All personal har skyldighet att rapportera och medverka till att utreda uppgifter redan vid misstanke om att diskriminering, trakasserier, kränkande behandling eller mobbning förekommer.

8.1 När ett barn kränker ett annat barn

Personalen som gjort iakttagelsen har skyldighet att följa upp den misstänkta kränkningen med inblandade barn. Händelsen följs upp och åtgärder planeras på arbetslagsträff eller så sammankallar man till ett extra möte utifrån händelser som upptäcks av någon, detta ska ske snarast möjligt. Vid allvarigare kränkning informeras rektor. Barnets föräldrar kallas till informationsmöte med ansvarig personal. Rektor, personal och föräldrar reder ut det inträffade.

8.2 När ett barn blir kränkt av personal

Om ett barn utsätts för diskriminering, trakasserier eller annan form av kränkande behandling av en vuxen följs nedanstående plan:

- Händelsen anmäls till rektor
- Rektor utreder, åtgärdar och följer upp ärendet. Dokumentering görs.
- Rektor följer upp ärendet med barn och vårdnadshavare.
- Rektor har regelbundna uppföljningssamtal med berörd personal.
- Om åtgärderna inte är tillräckliga tas kontakt med förvaltningschef.

Enligt skollag 110701 är lärare, förskollärare eller annan personal skyldiga att anmäla till rektor om de får kännedom att ett barn/elev ansett sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten. På samma sätt har rektorn skyldighet att anmäla att ett barn anser sig kränkt till huvudmannen.

Huvudmannen är skyldig att skyndsamt utreda omständigheterna kring de uppgivna kränkningarna och i förekommande fall vidta de åtgärder som krävs för att förhindra framtida kränkning.

9 Rutiner kring dokumentation av utredning av trakasserier och kränkningar

- Vid kränkningar barn/barn observerar personal och dokumenterar.
- Vid allvarigare kränkningar då vårdnadshavare kallas in, utreder och dokumenterar rektor. Vid kränkningar personal/barn dokumenterar rektor.

Vi involverar barn, personal och vårdnadshavare i arbetet med planen mot diskriminering och kränkande behandling genom:

- Varje läsår informeras vårdnadshavare om planen. Vid föräldramöte samt vid utvecklingssamtal.
- Planen finns på kommunens hemsida.
- Planen utvärderas årligen av personalen.

10 Mål för vårt arbete läsåret 2025/26

- På vår förskola ska alla barn känna sig trygga och trivas.
- På vår förskola ska alla barn komma till tals och känna sig delaktiga.

- På vår förskola ska vi vara bra kompisar.

10.1 Så här arbetar vi för att nå målen:

- Vi stärker barnens självkänsla genom att uppmärksamma positiva handlingar.
- På förskolan är pedagogerna tydliga och vi har rutiner som ger en god struktur på dagen även när vi är i lokaler utanför Hasselbacken, vilket skapar en trygghet för barnen.
- På förskolan vill vi skapa en trygg barngrupp där respekt, ansvar och hänsyn ingår. Barnen får lära sig att till exempel inte ta saker från varandra och lära sig fungera i barngruppen. Vi delar även barnen i mindre grupper för att främja det sociala samspelet mellan barnen.
- Vi pedagoger är närvarande och stöttar barnen i leken och i det sociala samspelet.
- Vi har heldagsinskolningar där föräldrarna är delaktiga under hela inskolningen. Det här ger föräldrarna insyn i förskolans verksamhet vilket skapar trygghet.
- Välkommandet på morgonen är viktigt, för att se alla barnen, såväl som när de går hem.
- Vi är måna om att ha en god föräldrakontakt, genom en öppen dialog och tydlig information.

10.2 Hur utvärderar vi våra mål?

Årets plan ska kontinuerligt följas upp för att se hur väl vi jobbar mot de mål vi har satt upp. Vi följer upp och utvärderar vårt arbete genom samtal, observationer och reflektioner i arbetslaget. Planen skall årligen följas upp eller oftare om behov uppstår.

Arbetslagsledare och rektor ansvarar för att utvärdering blir gjord i arbetslaget. Avstämning i november, utvärdering i maj.