Plan mot diskriminering och kränkande behandling

Gäller 2026-09-30 – 2027-09-30:

Björbo förskola



INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Varför Plan mot diskriminering och kränkande behandling? 3

Främja, förebygga och åtgärda: 3

Enhetens vision, ansvar samt delaktighet: 4

Kommunens övergripande rutiner och åtgärder vid misstänkta kränkningar: 4

Upptäcka, anmäla, utreda och dokumentera: 4

Utvärdering och analys av föregående års plan mot diskriminering och kränkande behandling: 5

Utvärdering och analys av föregående års kartläggningar och sammanställningar: 5

Främjande insatser: 6

Förebyggande åtgärder: 6

Prioriterade mål detta läsår: 6

Till dig som förälder: 6

Till dig som barn/elev: 7

Barn/elever och vårdnadshavares delaktighet: 7

Bilagor 8

1.1 Begrepp: 8

1.2 Diskrimineringsgrunderna: 9

VARFÖR PLAN MOT DISKRIMINERING OCH KRÄNKANDE BEHANDLING?

Enligt Skolverket och gällande lagstiftning: skollagen[1] och Diskrimineringslagen[2], ska huvudmannen årligen se till att det upprättas planer mot kränkande behandling, en för varje enskild verksamhet. Syftet med planen är att förebygga och förhindra kränkande behandling. Planen ska vara ”levande” i den meningen att den ständigt ska vara aktuell i verksamhetens dagliga arbete. Planen ska enligt Skolverkets rekommendationer innehålla:

- en översikt över de mål som verksamheten har satt upp för det förebyggande arbetet
- en översikt över de åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra kränkningar
- en redovisning av vilka åtgärder verksamheten planerar att påbörja eller genomföra under det kommande året
- en redovisning av hur åtgärderna i den föregående årsplanen har genomförts.

I planerna ska det anges vem som är ansvarig för att respektive åtgärd genomförs, samt hur åtgärderna ska följas upp och utvärderas. Detta är enhetens plan för detta läsår.

FRÄMJA, FÖREBYGGA OCH ÅTGÄRDA:

Vi arbetar främjande, förebyggande och åtgärdande. Det är olika arbetssätt som ser till att alla barn/elever har en trygg vardag fri från kränkande behandling och diskriminering. De olika arbetssätten innebär:

- Främjande arbete handlar till exempel om att arbeta för att alla barn och elever är lika mycket värda, att vi bemöter varandra på ett trevligt och respektfullt sätt och att alla som deltar i verksamheten är inkluderade. Verksamheten identifierar och stärker de positiva förutsättningarna för likabehandling i verksamheten. Det främjande arbetet genomförs oavsett om det finns aktuella problem eller inte och riktar sig till alla barn/elever.
- Förebyggande arbete handlar om att hitta och förhindra risker för utsatthet, exempelvis platser eller situationer utomhus, vid skåpen och omklädningsrum. Arbetet utgår från konkreta behov eller riskområden som verksamheten har upptäckt eller synliggjort vid kartläggning.
- Åtgärdande arbete handlar om att agera: stoppa, utreda och åtgärda då barn/elever beter sig på ett sätt som får någon att bli ledsen eller må dåligt. Barn/elever ska veta att de ska vända sig till en vuxen för att få hjälp.

[1] Skollag (2010:800) | Sveriges riksdag (riksdagen.se) Främst kap 6.
[2] Diskrimineringslag (2008:567) | Sveriges riksdag (riksdagen.se)

ENHETENS VISION, ANSVAR SAMT DELAKTIGHET:

Vision*: Alla pedagoger och barn på Björbo förskola tar bestämt avstånd mot alla former av diskriminering och kränkande behandling.*

Verksamheter som omfattas av planen*: Björbo förskolas båda avdelningar.*

Ansvariga för planen: *Rektor i samarbete med alla pedagoger på Björbo förskola.*

Personalens delaktighet: *Alla pedagoger är delaktiga i upprättandet och utvärderingen av planen, samt arbetar i vardagen med de förebyggande och främjande åtgärderna***.**

Förankring och implementering av planen*: Rektor ansvarar för att planen finns tillgänglig på kommunens hemsida. Alla pedagoger har ett eget ansvar att ta del av planen och veta var den finns tillgänglig. Pedagogerna ansvarar för att informera vårdnadshavare om planen vid introduktion och utvecklingssamtal samt vårdnadshavarmöte.*

KOMMUNENS ÖVERGRIPANDE RUTINER OCH ÅTGÄRDER VID MISSTÄNKTA KRÄNKNINGAR:

- All personal ska villkorslöst, utan dröjsmål, vid misstanke om att barn/elev blivit kränkt anmäla detta till respektive chef/rektor.
- Anmälan görs digitalt via KBI/ Draftit. (Digitalt ärendehanteringssystem för att utreda diskriminering och kränkande behandling.)
- Rektor ansvarar för att ärendet utreds skyndsamt via Draftit.
- Rektor gör en anmälan till huvudmannen via Draftit.
- Barn och utbildningsförvaltningen redovisar kontinuerligt antal fall av diskriminering och kränkande behandling på Barn- och utbildningsnämnden. Årligen görs en aggregerad uppföljning av huvudman, både av enheternas Planer mot diskriminering och kränkande behandling, samt läsårets Draftit- sammanställning.

Om ett barn/elev känner sig kränkt av någon vuxen ska detta tas på extra stort allvar då barnet kan anses stå i beroendeställning till den vuxne. Barnet eller dennes vårdnadshavare ska omedelbart kontakta/berätta för personal eller rektor.

UPPTÄCKA, ANMÄLA, UTREDA OCH DOKUMENTERA:

Enligt skollag 6 kap. 10§ är en lärare, förskollärare eller annan personal som får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för trakasserier eller kränkande behandling i samband med verksamheten skyldig att anmäla detta till förskolechefen eller rektorn. En rektor som får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling är skyldig att anmäla detta till huvudmannen.

Enl. 2 kap. 7§ diskrimineringslagen och 6 kap. 10§ skollagen är en huvudman som får kännedom om att ett barn eller elev anser sig blivit utsatt för kränkande eller diskriminerande behandling, skyldig att skyndsamt utreda omständigheterna

• Närvarande pedagog utreder vad som hänt genom att prata med alla inblandade som får möjlighet att komma till tals.
• Arbetslaget underrättas och avgör tillsammans om det handlar om en kränkning, händelsen dokumenteras. Vad hände? Vilka var inblandade? Var och när skedde händelsen/kränkningen? Ansvarig pedagog för dokumentationen är den pedagog som upptäcker händelsen/kränkningen.
• Rektor informeras.
• Berörda vårdnadshavare underrättas.
• Kränkningen anmäls digitalt på intranät KBI/Draftit.
• Om kränkande behandling inte upphör kontaktas specialpedagog.
• Rektor är ytterst ansvarig och kontaktar huvudman om problemet kvarstår.

UTVÄRDERING OCH ANALYS AV FÖREGÅENDE ÅRS PLAN MOT DISKRIMINERING OCH KRÄNKANDE BEHANDLING:

Gullhöna: Vi ser att tydliga rutiner och att förbereda barnen på vad vi ska göra bidrar till ett lugn i barngruppen. Barnen har hjälpt varandra och tycker om att få uppdrag tillsammans. Vi har också sett att barnen samarbetar bra i mindre grupper.

Örmila: Rutinen med att minimera springet hos pedagogerna har fungerat bra och pedagogerna fördelar sig så mycket som möjligt ute och inne vilket är ett arbetssätt som är hållbart.

UTVÄRDERING OCH ANALYS AV FÖREGÅENDE ÅRS KARTLÄGGNINGAR OCH SAMMANSTÄLLNINGAR:

***B*jörbo förskola**: Under året har vi inte gjort någon kränkningsanmälning. Vid konflikter mellan barnen har vi berättat och haft en dialog med vårdnadshavare och barnen. Vid de tillfällena har vi sett en positiv förändring med en gång och inte upplevt att (det utsatta) barnets beteende förändrats Trygghetsvandringen vi gjorde i grupp visade på några områden där vi som pedagoger på Gullhöna behövde vara mer observanta som t.ex. vid toalettbesök och i hallen. I övriga fall framkom ingen oro från barnens sida runt någon av miljöerna på förskolan.

FRÄMJANDE INSATSER:

Örmila och Gullhöna: Vi lyfter barnens positiva samspel och Vi som pedagoger är nära i barngruppen från början av hösten och observerar det som händer i barngruppen.
Gullhöna: Vi kommer att genomföra kontaktbarometer vid lek mellan barn och vid pedagogstyrd aktivitet mellan pedagog-barn för att se samspel och relationer.

FÖREBYGGANDE ÅTGÄRDER:

Örmila och Gullhöna: Vi har tydliga rutiner under dagen så att grundstrukturen för barnens trygghet finns. Barnen har bestämda platser vid matsituationerna och samlingen för att minska oro och uteslutning i barngruppen. Pedagogerna är noga med att berätta för varandra om de ser att något händer då vi är ute eller tillsammans på en avdelning.

PRIORITERADE MÅL DETTA LÄSÅR:

.

Mål	**Åtgärder/insatser** **Hur ser vi mätbara/märkbara resultat?**	**Ansvarig**	**När ska arbetet vara klart?**
Se hur barn bemöter varandra	Vi gör minst en kontaktbarometer under hösten. Gullhöna	Veronica, Ammi och Linette	Utvärdering januari -27
Se hur vuxna bemöter barn	Kontaktbarometer under samling med olika pedagoger. Gullhöna	Veronica, Ammi och Linette	Utvärdering januari -27
Förebygga konflikter	Fördela oss ute och inne så att vi ser barnens samspel	Pedagoger på Gullhöna och Örmila	Utvärdering januari -27
Utveckla samspel mellan barnen	Uppmärksamma positivt samspel mellan barnen	Monica och Maria	Utvärdering januari -27

TILL DIG SOM FÖRÄLDER:

Om du misstänker att ditt barn eller något annat barn utsätts för diskriminering eller kränkande behandling ska du i första hand vända dig till någon i personalen. Det kan vara svårt att ta till sig att ens egna barn kränker andra barn men även i detta fall är det viktigt att prata med personalen. Alla måste ta ett gemensamt ansvar och arbeta för barnens trygghet och samhörighet.

TILL DIG SOM BARN/ELEV:

En kränkning är när du blivit så illa behandlad att du känner dig ledsen, sårad eller mindre värd. En kränkande handling är en handling som du inte har bett om ska ske, det kan till exempel vara att någon slår dig, säger något elakt till dig, fryser ut dig, inte låter dig vara med eller är elak mot dig över nätet. Om du känner dig kränkt, ledsen eller sårad eller ser någon annan som är utsatt, berätta så snart som möjligt för en vuxen på skolan eller hemma.

BARN/ELEVER OCH VÅRDNADSHAVARES DELAKTIGHET:

Barn/elever är delaktiga… Kontaktbarometer, Uppmuntra och synliggöra positivt samspel i barngruppen.

Vårdnadshavare är delaktiga… vårdnadshavarmöte, introduktion och utvecklingssamtal samt inlägg på v-klass där vi visar och förklarar arbetet med planen mot diskriminering och kränkande behandling

BILAGOR

1.1 BEGREPP:

Diskriminering
En förenklad beskrivning av diskriminering enligt diskrimineringslagen är att någon missgynnas eller kränks och att missgynnandet eller kränkningen har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna; kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Direkt diskriminering
Med direkt diskriminering menas att ett barn/elev missgynnas och det har en direkt koppling till någon av diskrimineringsgrunderna. Till exempel om en elev får sämre betyg och det har samband med hens etniska tillhörighet.

Indirekt diskriminering
Indirekt diskriminering är när det finns en regel som verkar neutral men särskilt missgynnar personer med koppling till någon av diskrimineringsgrunderna. Ett exempelvis är om alla barn serveras samma mat, kan förskolan indirekt diskriminera de barn som på grund av religiösa skäl eller på grund av en allergi behöver annan mat.

Bristande tillgänglighet
Bristande tillgänglighet är när en verksamhet inte genomför skäliga åtgärder för att en person med funktionsnedsättning ska kunna ta del av verksamheten. Ett exempel på bristande tillgänglighet kan vara att en elev med dyslexi inte får stöd i undervisningen.

Trakasserier
Trakasserier är ett agerande som kränker någons värdighet och har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Exempel på trakasserier kan vara en lärare som hånar en elev för att han bär kippa.

Sexuella trakasserier
Med sexuella trakasserier menas ett beteende av sexuell natur som är oönskat av den som blir utsatt för det. Det kan till exempel vara att en lärare är sexuellt närgången mot en elev.

Instruktioner att diskriminera
Instruktion att diskriminera är när någon ger en order eller instruerar någon som är i beroendeställning, till exempel en anställd, att diskriminera någon annan.

Kränkande behandling
I 1 kap. skollagen och i läroplanerna används begreppet kränkande behandling brett och omfattar då alla typer av kränkningar inklusive diskriminering enligt diskrimineringslagen och även diskriminering med koppling till andra omständigheter som gäller den enskilde som person. I 1 kap.2 § Regeringsformen står att ”Det allmänna ska motverka diskriminering av människor på grund av kön, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung, språklig eller religiös tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning, ålder eller andra omständigheter som gäller den enskilde som person”. I 6 kap. skollagen avgränsas kränkande behandling till att avse ett uppträdande som kränker ett barns eller en elevs värdighet utan att vara diskriminering

enligt diskrimineringslagen. I den här texten används begreppet ”kränkningar” för att beskriva alla typer av kränkningar som avses i 1 kap. skollagen, alltså omfattande även alla former av och grunder för diskriminering. När begreppet ”kränkande behandling” används här menar vi kränkningar såsom begreppet används i 6 kap. skollagen.[3]

1.2 DISKRIMINERINGSGRUNDERNA:

Kön

att någon är kvinna eller man. Även den som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas av diskrimineringsgrunden kön. Lag (2014:958).

Könsöverskridande identitet eller uttryck

att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön

Etnisk tillhörighet

nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande

Funktionsnedsättning

varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå

Religion eller annan trosuppfattning

Med religion avses religiösa åskådningar som exempelvis hinduism, judendom, kristendom och islam. Annan trosuppfattning innefattar till exempel buddism, ateism och agnosticism.

Sexuell läggning:

homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning

Ålder

uppnådd levnadslängd.

Källa för diskrimineringsgrunderna: [4]

[3] Främja, förebygga, upptäcka och åtgärda - Hur skolan kan arbeta mot trakasserier och kränkningar. Skolverket, Stockholm 2019

[4] Diskrimineringsgrunder - vad är det? | DO 2025-11-04