



Plan mot diskriminering och kränkande behandling
Läsåret 24/25

Hjo Kommunala förskolor

1. Inledning

2. Syfte

2.1 Ansvar

3. Diskrimineringsgrunder

3.1 Definitioner av olika diskrimineringsuttryck.

4. Uppföljning, utvärdering och analys av föregående års plan.

4.1 Främjande och förebyggande åtgärder föregående läsår.

4.2 Kränkningsärenden/diskriminering/trakasserier/sexuella trakasserier.

4.3 Analys av främjande och förebyggande åtgärder samt kränkingsärende, diskriminering, trakasserier eller sexuella trakasserier.

5. Undersökning och analys av ev. risker kring innevarande år.

5.1 Metoder och kartläggningsredskap.

5.2 Planerade åtgärder för läsåret.

6. Delaktighet och förankring av planen.

6.1 Barns/Elevers delaktighet.

6.2 Medarbetares delaktighet.

6.3 Vårdnadshavares möjlighet till delaktighet.

7. Rutiner/Åtgärder vid händelse av konflikt, diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling.

7.1 Rutin vid konflikt mellan barn/elever.

7.2 Rutin när barn/elev kränker/trakasserar/sexuellt trakasserar annan/annat barn/elev.

7.3 Rutin när personal kränker/diskriminerar/trakasserar/sexuellt trakasserar barn/elev.

7.4 Rutin för hur vårdnadshavare ska göra för att anmäla diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande behandling.

7.5 När rektor kränker/diskriminera/trakasserar/sexuellt trakasserar barn/elev.

7.6 När verksamheten diskriminerar barn/elev.

8. Anmälningsskyldighet

8.1 Till socialtjänsten

9. Lagstiftning och styrdokument

9.1 Skolväsendet vilar på demokratins grund

9.2 Arbetsmiljölagen (AML)

9.3 Brottsbalken

9.4 FN:s barnkonvention

9.5 Förbud mot diskriminering och kränkande behandling

9.6 Trygghet och studiero

10. Bilagor

10.1 Kontaktuppgifter

1. Inledning

Hjo kommuns vision är att varje barn ska komma till sin rätt i förskolan. Att komma till sin rätt innebär för oss att kunna ta del av undervisningen och erbjudas socialt samspel. Vi värderar trygghet, trivsel och lärande högt i en förskola där alla känner sig sedda och inkluderade.

Som stöd för arbetet mot diskriminering, kränkande behandling, trakasserier och sexuella trakasserier ska varje förskola utarbeta en plan mot diskriminering och kränkande behandling. Arbetet med planen inkluderas i det systematiska kvalitetsarbetet. Planen kan ses som en dokumentation av det främjande, förebyggande och åtgärdande arbetet och den ska upprättas årligen för varje verksamhet inom förskolan.

I planen ska det finnas aktiva åtgärder för de främjande och förebyggande insatserna som bygger på kartläggningar och utvärderingar av tidigare års arbete. Där ska det finnas en beskrivning av vilket arbete som planeras och vilka rutiner som gäller. Planen ska beskriva hur barn, vårdnadshavare och medarbetare medverkar i det främjande och förebyggande arbetet.

Arbetet med de aktiva åtgärderna ska skriftligen dokumenteras. Arbetet med aktiva åtgärder innebär att bedriva ett förebyggande och främjande arbete genom att:

1. Undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten.
2. Analysera orsaker till upptäckta risker och hinder.
3. Vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas.
4. Följa upp och utvärdera arbetet enligt 1-3.

Arbetet med aktiva åtgärder ska genomföras fortlöpande. Åtgärderna ska tidssättas och genomföras så snart som möjligt. Detta sker i samtliga förskolors egen loggbok och följs upp månadsvis.

2. Syfte

Förskolornas plan grundar sig på bestämmelser i skollagen (2010:800), diskrimineringslagen (2008:567) och förordningen (2006:1083) om barns och elevers deltagande i arbetet med planer mot diskriminering och kränkande behandling. Enligt dessa lagar ska skolan arbeta främjande och förebyggande för barns/elevers lika rättigheter och möjligheter samt mot diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling. Ett steg i arbetet är att varje år ta fram en ny plan för detta arbete. Planen syftar till att säkerställa barns trygghet, lekro samt deras rättigheter.

2.1 Ansvar

Rektor ansvarar för framtagandet av planen på enheten.

3. Diskrimineringsgrunder

Till grund för arbetet mot diskriminering och kränkande behandling i Hjo kommun ligger de sju diskrimineringsgrunderna.

1. kön
2. könsöverskridande identitet eller uttryck
3. etnisk tillhörighet
4. religion eller annan trosuppfattning
5. funktionsnedsättning
6. sexuell läggning
7. ålder

3.1 Definitioner av olika diskrimineringsuttryck:

- **Diskriminering** - Diskriminering är när förskolan/skolan behandlar ett barn/elev sämre än andra barn/elever och behandlingen har samband med diskrimineringsgrunderna kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet/uttryck eller ålder. Eftersom diskriminering handlar om missgynnande förutsätter det någon form av makt hos den som utför diskrimineringen. Diskrimineringen kan vara antingen direkt eller indirekt.
- **Direkt diskriminering** - Med direkt diskriminering menas att ett barn/elev missgynnas och det har en direkt koppling till någon av diskrimineringsgrunderna.
- **Indirekt diskriminering** - Indirekt diskriminering sker när en förskola/skola tillämpar en bestämmelse eller ett förfaringssätt som verkar neutralt, men som i praktiken missgynnar ett barn/elev på ett sätt som har samband med diskrimineringsgrunderna. Om exempelvis alla barn/elever serveras samma mat, kan det indirekt diskriminera de barn/elever som på grund av religiösa skäl eller på grund av en allergi behöver annan mat.
- **Kränkande behandling** - Kränkande behandling är uppträdande som kränker ett barn/elevs värdighet, men som inte har samband med någon diskrimineringsgrund för trakasserier. Det kan till exempel handla om att ett barn/elev blir retad för sitt utseende. Ett barn/elev kan bli utsatt för kränkande behandling av personal som av andra barn/elever.

Kränkande behandling kan vara:
 - fysiska (slag, knuffar)
 - verbala (hot, svordomar, öknamn)
 - psykosociala (utfrysning, grimaser, ignorering, nonchalering)
 - texter och bilder (teckningar, lappar, sms, mms, foton, meddelanden på sociala medier)
- **Trakasserier och sexuella trakasserier** - Trakasserier är uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsöverskridande

identitet/uttryck eller ålder. Det kan bland annat vara att man använder sig av förlöjligande eller nedvärderande generaliseringar med koppling till diskrimineringsgrunderna.

Trakasserier kan också vara av sexuell natur. De kallas då för sexuella trakasserier. Förutom kommentarer och ord kan det vara av någon till exempel tafsar eller kastar närgångna blickar. Det kan också handla om ovälkomna komplimanger, inbjudningar och anspelningar.

Trakasserier och sexuella trakasserier är ett beteende som är oönskat. Det är den som är utsatt för trakasserier som avgör vad som är oönskat eller kränkande. Enligt lagen måste den som trakasserar förstå hur agerandet upplevs för att det ska bli fråga om trakasserier eller sexuella trakasserier. Det är därför viktigt att den som är trakasserad klargör för den som trakasserar att beteendet är obehagligt och ovälkommet. I vissa situationer kan kränkningen vara så tydlig att inga påpekande krävs från den som känner sig trakasserad.

Det gemensamma för trakasserier är att de gör att ett barn känner sig förolämpad, hotad, kränkt eller illa behandlad. Ett barn kan bli utsatt för trakasserier av personal som av andra barn.

- **Bristande tillgänglighet:** När ett barn med en funktionsnedsättning inte har samma förutsättningar som ett annat barn, beroende på fysiska eller andra förutsättningar och därför riskerar att inte kunna prestera det hen under andra omständigheter skulle kunna. Det kan t.ex. handla om trappor, hissar eller toaletter som inte är tillgängliga för alla, men också hinder av andra slag, enligt gällande diskrimineringslagstiftning.
- **Mobbning** - Det är mobbning när någon blir dåligt behandlad flera gånger av samma personer. Mobbning kan till exempel vara elaka ord, viskningar, blickar och skratt, eller att bli utfrysad och aldrig få vara med. Det är också mobbning att sprida rykten om någon eller att lägga upp kränkande bilder på nätet. Det är även mobbning att säga eller skriva elaka saker för att någon klär sig eller ser ut på ett visst sätt, eller har en viss funktionsvariation.

Den som mobbar kan ibland skylla ifrån sig och säga att hen bara skojade och att det är sånt som andra får tåla. Men det är mobbning om någon mår dåligt av det, och om det händer flera gånger. Då är det mobbning även om den som mobbar inte tycker det.

4. Uppföljning, utvärdering och analys av föregående års plan.

- **Främjande arbete** - handlar om att identifiera och stärka de positiva förutsättningarna för likabehandling i verksamheten. Arbetet utgår ifrån förskolans övergripande uppdrag att verka för demokratiska värderingar och mänskliga rättigheter. Detta värdegrundsarbete syftar till att förankra respekten för alla människors lika värde samt att utveckla en skolmiljö där alla barn och elever känner sig trygga och utvecklas.
- **Förebyggande arbete** - Det förebyggande arbetet syftar till att avvärja de risker för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling som finns i verksamheten.

Riskerna kan kartläggas på olika sätt. Förebyggande åtgärder ska motiveras av vad som kommer fram i en kartläggning.

Förskolorna arbetar med aktiva åtgärder kontinuerligt i sina Loggböcker, detta följs upp månadsvis och sammanställs 2 gånger per år av rektor och SKA ansvariga på förskolorna. Punkt 4.1 till och med 5.2 följs upp löpande i Loggböcker och sedan i förskolornas kvalitetsrapport för att publiceras på förskolornas hemsida.

4.1. Främjande och förebyggande åtgärder föregående läsår.

Föregående läsårs åtgärder. (främjande)	Åtgärder uppfyllda
Bildstöd	Ja, men kan utökas
TAKK	Samtliga pedagoger fått utbildning
Lärmiljöer	Pågående
Föregående läsårs åtgärder. (förebyggande)	Åtgärder uppfyllda
Närvarande pedagoger	Pågående
Gruppindelningar	Pågående och ständigt föränderliga
Helen Jenvén reglerna	Implementerade

Hammar:

Orrelyckan: otrygga platser utomhus har identifierats -hp framtagna

Knäplan:

Skogshyddan:

Fågelbo:

Björkdungen:

4.2. Kränkingsärenden/diskriminering/trakasserier/sexuella trakasserier, föregående år

Färre än 10 stycken

4.3. Analys av främjande och förebyggande åtgärder samt kränkingsärende, diskriminering, trakasserier eller sexuella trakasserier i punkt 4.2. Föregående år:

Förskolans främjande och förebyggande arbete består av gruppindelningar, TAKK och bildstöd. Det som är mest framgångsrikt är när man har en hög pedagogtätthet och möjlighet att dela barnen i mindre grupper. I Hjo förskolor är det ont om plats (høgt tryck i køn), så på våren är det överinskrivningar och då är det fler ärenden. När vi har vikariebrist och besparingar är det svårt att arbeta främjande och förebyggande. Förskolan har också mindre möjligheten till tilläggsbelopp för barn med NPF (och misstänkt NPF) och de barnen generellt behöver fler anpassningar och då går mycket av pedagogernas uppmärksamhet och tid åt det barnen. Konsekvensen av detta medför att pedagogerna upplever stress, høg arbetsbelastning och sjuktalen højs. Detta innebär att barnen får lågre tillgång till närvarande behørig personal. Riskerna för kränkning och diskriminering økar.

5. Undersökning och analys av ev. risker innevarande år.

Risker för diskriminerande och kränkande behandling i verksamheten.	Analys av de olika riskerna som upptäckts i verksamheten.
Vikariebrist	Det blir låg pedagognärvaro och riskerna ökar rent säkerhetsmässigt, såväl som trygghetsmässigt, Arbetsbelastningen ökar och stressen bland pedagoger och barn ökar.
Besparingar	Det blir låg pedagognärvaro och riskerna ökar rent säkerhetsmässigt, såväl som trygghetsmässigt, Arbetsbelastningen ökar och stressen bland pedagoger och barn ökar.
Avsaknad av tilläggsbelopp	Stress. Högre arbetsbelastning. Barnen som behöver extra utmaningar i lärandet, får vänta och kanske inte bli tillgodosedda för pedagogerna hinner inte/måste prioritera barn i behov.
Personalbrist (kompetensbrist)	Färre möjligheter till planerad undervisning Arbetsbelastningen på förskollärarna och rektor ökar
Låg tillgång av specialpedagog	Barn i behov riskerar att ej få det stöd de behöver, vi upptäcker barn i behov sent, svårt att arbeta med tidiga insatser. Pedagogerna får inte tillgång till handledning.
Otrygga platser	

5.1 Metoder och kartläggningsredskap.

- Loggboken-aktiva och förebyggande åtgärder (för rektor och personal).
- PMO (för specialpedagog och rektor)
- Barnkonferensen- för personal, specialpedagog och rektor.
- Riskbedömning
- Dialog med barn och vårdnadshavare.

5.2 Planerade åtgärder för läsåret.

Planerade främjande åtgärder	När påbörjas/genomförs åtgärden?	Ansvarig?
Fortsätta och utveckla arbetet med TAKK	Aug 24	Pedagoger
Fortsätta med bildstöd	Aug 24	Pedagoger
Fortsätta och utveckla barnkonferenser	Aug 24	Rektor och specialpedagog
Fortsätta och utveckla arbetet med lärmiljöerna	Aug 24	Rektor och utvecklingspedagogerna samt alla pedagoger
Förse all personal med bildstödsknipporna	Aug 24	Rektor, specialpedagog.

Hamnarn:

Orrelyckan: otrygga platser utomhus har identifierats -hp framtagna

Knäplan:

Skogshyddan:

Fågelbo:

Björkdungen:

Planerade förebyggande åtgärder	När påbörjas/genomförs åtgärden?	Ansvarig?
<u>Helen Jenvén regler för barnen och arbetsplatsöverenskommelser för pedagogerna</u>	Återimplementering Jan 25	Rektor och pedagoger
<u>Gruppindelningar</u>	Aug 24	Pedagoger
<u>Närvarande pedagoger</u>	Aug 24	Rektor och pedagoger
<u>Föreläsning Katinka Vikingsen Lärmiljöer</u>	Aug 24	Rektor

Hamnarn:

Orrelyckan: otrygga platser utomhus har identifierats -hp framtagna

Knäplan:

Skogshyddan:

Fågelbo:

Björkdungen:

6. Delaktighet och förankring av planen.

6.1 Barns delaktighet

Barnen görs delaktiga genom exempelvis projekt kring mänskliga rättigheter, förskolans värdegrundsarbete, arbetet med normkreativitet, barnkonventionen, litteratur och Helen Jenvén-reglerna.

6.2 Medarbetares delaktighet.

Under reflektionstid arbetar alla medarbetare i arbetslagen med de aktiva åtgärderna, uppföljning och analys. SKA ansvariga på enheterna har extra ansvar för att arbetet uppmärksammas och genomförs.

Personalen¹ utvärderar innevarande plan senast under kompetensutvecklingsdagarna i slutet av vårterminen, Utifrån utvärdering och analys sätts nya mål upp för arbetet mot diskriminering och kränkningar. Rektor tillsammans med SKA ansvariga och specialpedagoger upprättar en ny plan med utgångspunkt i dessa mål. I början av höstterminen diskuteras och kommenteras planen av personalen och utifrån den diskussionen fastställer rektor ny plan.

6.3 Vårdnadshavares möjlighet till delaktighet.

Vårdnadshavare erbjuds möjlighet att diskutera och kommentera innehållet i planen under exempelvis, föräldraråd och / eller föräldramöten, då den presenteras i en förenklad version. Planen läggs också ut på Vklass och på Hjo kommuns hemsida under respektive verksamhets sida.

7. Rutiner/Åtgärder vid händelse av konflikt, diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling

Ytterst ansvarig för att inga barn, elever eller vuxna på förskolan diskrimineras, kränks eller trakasseras är rektor. För att uppnå målet att alla behandlas väl och lika behöver alla på förskolan känna ansvar för att uppmärksamma och rapportera diskriminering och kränkning. Barn gör det efter förmåga, för de anställda vuxna är det en skyldighet.

7.1 Rutin vid när barn kränker/trakasserar/sexuellt trakasserar annan/annat barn samt hamnar i konflikt med annat barn.

Steg	Åtgärder	Ansvarig
1.	Ingrip om behövt.	All personal
2.	Samtala med berörda barn	Pedagog som sett händelsen.
3.	Meddela berörd avdelnings personal, för ytterligare samtal och följ upp vid behov.	Den personal som ingripit eller eventuellt fått information om konflikten. Avdelningspersonal ansvarar för uppföljning.
5.	Dokumentera kort kring händelsen och ev. överenskommelser. Vid kränkning / trakasserier anmäl i DF respons. Barnlogg?	Pedagog.
6.	Kontakta vårdnadshavare till berörda barn. Berätta om händelsen och hur förskolan	Pedagog.

¹ Alla personal som vistas i kommunens verksamhet.

	hanterat situationen. (Vid mindre konflikter lyfts detta i den vanliga dagliga kontakten) Dokumentera kort samtalet. (vid allvarigare händelser eller när pedagoger ser ett problemskapandemönster) Bestäm tid för uppföljning vid behov	
--	---	--

7.2 Rutin när personal kränker/diskriminerar/trakasserar/sexuellt trakasserar barn.

Steg	Åtgärd	Ansvarig
1.	Barn/personal meddelar rektor, vårdnadshavare eller annan personal att barn blir kränkt av personal.	Barn/personal
2.	Samtal med berörd barns pedagog och personal om kränkningen.	Rektor
3.	Informera berörd vårdnadshavare om kränkningen och dokumentera samtalet.	Rektor
4.	Fackliga företrädare och skyddsombud informeras.	Rektor
5.	Åtgärder/insatser sätts in.	Rektor
6.	Uppföljning av åtgärder/insatser	Rektor
7.	Om kränkning upphör avslutas ärendet.	Rektor
8.	Om kränkning inte upphör kontaktas skolchef eller personalenheten.	Rektor

7.3 Rutin för hur vårdnadshavare ska göra för att anmäla diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande behandling.

Scenario	Åtgärd
A. Barn utsätter annat barn för trakasserier/sexuella trakasserier eller kränkande behandling.	Informera barnets pedagoger/ rektor
B. Personal utsätter barn för diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande behandling.	Informera rektor.
C. Verksamheten ² utsätter barn för diskriminering.	Informera rektor.
D. Rektor utsätter barn för diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande behandling.	Informera skolchef.

² Med verksamheten menas förskolans miljö, byggnader, lokaler, utegård, utformning och möblering, m.m. och syftar på bristande tillgänglighet.

7.4 När rektor kränker/diskriminera/trakasserar/sexuellt trakasserar barn/elev.

Informera skolchefen.

7.6 När verksamheten³ diskriminerar barn.

Informera skolchefen.

För information kan även vårdnadshavare vända sig till Barn- och elevombudsmannen www.skolinpektionen.se/BEO vid åsikter om utbildningen.

8. Anmälningsskyldighet

Det är viktigt att all personal i verksamheten tar alla signaler om trakasserier och kränkande behandling på allvar och agerar snabbt. Kränkningar upphör inte automatiskt utan kan i stället öka om de inte aktivt motverkas.

All personal har anmälningsskyldighet att anmäla alla händelser där ett barn upplever sig ha blivit utsatt för trakasserier eller kränkande behandling

8.1 Till socialtjänsten

Anmälningsskyldiga är all personal inom verksamheten och den omfattar sådant pedagoger och annan personal får kännedom om i sin yrkesutövning och som föranleder oro över ett barns/elevs situation.

Anmälningsskyldigheten regleras i kap. 14, 1 § socialtjänstlagen och det finns en hänvisning till denna bestämmelse i skollagen kap 29, 13 §.

Syftet med anmälningsskyldigheten är att socialtjänsten på ett så tidigt stadium som möjligt ska få kännedom om barn och ungdomar som behöver hjälp. Skyldigheten omfattar barn under 18 år och avser missförhållanden som antingen är kopplade till barnets hemmiljö eller dess eget beteende. Det kan handla om misstanke om övergrepp, vanvård eller brister i omsorgen i hemmet eller att barnet/eleven uppvisar ett riskbeteende. Mer information finns på <https://hjo.se/stod-och-omsorg/familj-barn-och-ungdom/barn-som-far-illa/>.

³ Med verksamheten menas förskolans miljö, byggnader, lokaler, utegård, utformning och möblering, m.m. och syftar på bristande tillgänglighet.

9. Lagstiftning och styrdokument

9.1 Skolväsendet vilar på demokratins grund

Skollagen (2010:800) slår fast att utbildningen inom skolväsendet syftar till att eleverna ska inhämta och utveckla kunskaper och värden.

Utbildningen ska förmedla och förankra respekt för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande demokratiska värderingar som det svenska samhället vilar på. Var och en som verkar inom skolan ska också främja aktning för varje människas egenvärde och respekt för miljön.

9.2 Arbetsmiljölagen (AML)

AML, gäller även för barn/elever. Lagens ändamål är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö. Enligt AML ansvarar förskolechef/rektor för att det finns förutsättningar för att skapa en god arbetsmiljö som lever upp till bestämmelserna i AML.

9.3 Brottsbalken

Enligt brottsbalken är handlingar som kan betecknas som misshandel, ofredande och olaga tvång straffbara. Förskolechef/rektor ska handlägga ärendet enligt riktlinjer mot hot om våld.

9.4 FN:s barnkonvention

Barnkonventionen har sitt ursprung i principen om den inneboende värdigheten hos alla människor och deras obestridliga rättigheter. Barnkonventionen bygger på perspektivet att barnets bästa alltid ska komma i främsta rummet.

Viktiga artiklar är nummer 2, 12, 19, 28 samt 36.

9.5 Förbud mot diskriminering och kränkande behandling

Diskrimineringslagen ska motverka diskriminering på grund av:

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

Huvudmannen eller personalen får inte utsätta ett barn eller en elev för kränkande behandling. (Skollagen 6 kap. 9 §)

9.5 Socialtjänstlagen

Enligt 14 kap 1 §, är både skolmyndigheten och alla anställda inom 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".

9.6 Trygghet och studiero

Uttrycker det etiska förhållningssätt som ska präglade verksamheten ska skolan främja förståelsen för andra människor och förmågan till inlevelse. Ingen ska utsättas för kränkande behandling. Utbildningen ska utformas på ett sådant sätt att alla elever tillförsäkras en skolmiljö som präglas av trygghet och studiero. (Skollagen 5 kap. 3 §)