Plan mot
diskriminering och kränkande behandling

Bergets förskola 2026/2027

ORSA KOMMUN

Innehåll

Introduktion 3

Planen är indelad i tre kapitel enlig följande: 3

Vår vision 3

Kapitel 1 4

Våra rutiner för att skapa, följa upp och utvärdera förskolans likabehandlingsplan 4

Barnens delaktighet 4

Vårdnadshavarnas delaktighet 4

Personalens delaktighet 4

Förankring av planen 4

Utvärdering av föregående lärårs plan 5

Kartläggning 5

Målsättning 5

Kapitel 2 6

Våra åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter, samt motverka diskriminering och kränkningar 6

Åtgärder för diskrimineringsgrunden: Trygghet och trivsel 6

Åtgärder för diskrimineringsgrunden: Kön 7

Åtgärder för diskrimineringsgrunden: Könsöverskridande identitet eller uttryck 7

Åtgärder för diskrimineringsgrunden: Sexuell läggning 8

Åtgärder för diskrimineringsgrunden: Etnisk tillhörighet 8

Åtgärder för diskrimineringsgrunden: Religion eller annan trosuppfattning 9

Åtgärder för diskrimineringsgrunden: Funktionsnedsättning 9

Åtgärder för diskrimineringsgrunden: Ålder 10

Kaptiel 3 10

Rutiner för att utreda och åtgärda när ett barn diskriminerats, trakasserats eller kränkts 10

Rutiner för hur akuta situationer skall lösas 10

Rutiner för hur befarade situationer skall lösas (tex. mobbing/utanförskap) 10

Rutiner för fördjupad utredning 11

Rutiner för uppföljning 11

Rutiner för att utreda och åtgärda när barn kränks av personal 11

Rutiner för dokumentation 12

Dokumentet gäller från: 2026-09-01
Dokumentet gäller för: Bergets förskola
För revidering ansvarar: Bergets förskola
Datum för revidering: 2027-09-01

Introduktion

Det här är Bergets förskolas plan mot diskriminering och kränkande behandling. Den beskriver vårt systematiska och målinriktade likabehandlingsarbete som syftar till att **främja** lika rättigheter och möjligheter för alla barn, samt att **förebygga** och förhindra trakasserier och kränkande behandling på förskolan.

Trakasserier är kopplade till diskrimineringsgrunderna, medan kränkande behandling är ett uppträdande som kränker en elevs värdighet genom att till exempel retas, mobba, frysa ut, knuffas eller fysiskt göra någon illa.

De lagstadgade diskrimineringsgrunderna är: kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Planen är indelad i tre kapitel enlig följande:

Kapitel 1: *Våra rutiner för att skapa, följa upp och utvärdera förskolans arbete mot diskriminering och kränkande behandling.*

Kapitel 2: *Våra beslutade åtgärder utifrån genomförd utvärdering och kartläggning.*

Kapitel 3: *Våra rutiner för att utreda och åtgärda när ett barn diskriminerats, trakasserats eller kränkts.*

Vår vision

Arbetet med likabehandling och trygghet 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 miljö där alla barn får förutsättning för att lära, utvecklas och må bra i en trygg miljö. Likabehandlingsarbetet skall genomsyra hela verksamheten - undervisning, förhållningssätt, regler och rutiner.

- Alla barn och vuxna i Orsas förskolor ska känna sig välkomna, trygga och lika mycket värda.
- Ingen ska bli utsatt för diskriminering, trakasserier, hot, våld eller kränkande behandling.
- Alla ska ha lika goda möjligheter till lärande och utveckling.
- Våra likheter och olikheter berikar vår verksamhet.
- Vi vill att alla barn känner sig sedda och att ingen utsätts för diskriminering, trakasserier eller kränkningar.

Arbetet med likabehandling i förskolan handlar om att förverkliga FN:s barnkonvention

Kapitel 1

Våra rutiner för att skapa, följa upp och utvärdera förskolans likabehandlingsplan

Samarbete är grunden för ett framgångsrikt arbete mot diskriminering och kränkningar. Vi vill att likabehandlingsarbetet skall involvera all personal, samtliga barn och deras vårdnadshavare. Allas möjlighet till delaktighet och inflytande är viktigt för att vi skall nå vårt mål med en trygg miljö och ett gott socialt klimat på förskolan. Deltagandet innefattar såväl kartläggningsarbetet, analys och framtagande av aktiva åtgärder, samt uppföljning och utvärdering.

Barnens delaktighet

- Barnintervjuer
- Kartläggning
- Trygghetsvandringar
- Enkätundersökning - vårdnadshavare
- Utvecklingssamtal – läraren frågar om trygghet och trivsel
- Trivselregler

Vårdnadshavarnas delaktighet

- Föräldramöte – varje hösttermin
- Meitner – information och enkätundersökning

Personalens delaktighet

- Arbetslagsmöten
- Arbetsplatsmöten
- Enkätundersökning
- Barnhälsoteamet
- Kollegialt lärande
- Systematiskt kvalitetsarbete.

Förankring av planen

Denna plan är förskolans verktygslåda vad gäller främjande och förebyggande arbetet likabehandling, trygghet och trivsel i förskolan. För att planen skall fungera som den verktygslåda den är tänkt att vara behöver den vara väl känd och förankrad i verksamheten. Personal, barn och vårdnadshavare skall vara delaktiga i utformandet av planen samt ha kännedom om att den finns och vad den innehåller.

Den färdiga planen ska presenteras på föräldramöten och APT-möten.

Utvärdering av föregående lärårs plan

Har vi genomfört aktiviteter som planerat? Vad har gått bra? Mindre bra?

Vi har genomfört föräldraaktiviteter som planerat, till exempel lucia där vi hade filmat luciatåget och bjöd in till föräldrafrukost på varje avdelning. Vi har erbjudit utvecklingssamtal men inte alla vårdnadshavare har tackat ja till detta. Vi har gått ut med information både digitalt via Meitner och analogt för att försäkra oss om att informationen ska ha nått alla. Vi har arbetat med att få ut mer information via Meitner för att få vårdnadshavarna så delaktiga som möjligt samt skapa goda relationer med aktiva dialoger med barnets bästa i fokus.

Vi har fortsatt sprida ut oss i barngruppen för att vara trygga, närvarande vuxna samt arbeta över avdelningarna för att alla barn och pedagoger ska ha möjlighet att knyta band vilket underlättar då vi öppnar och stänger gemensamt.

Vi har planerat och genomfört vår undervisning utifrån läroplanen tillfredsställande och vi har även dokumenterat och analyserat våra resultat.

Vi har lagt stort fokus på att anpassa miljön efter behov och intresse. Vi har tillsammans slutfört utbildningen med David Edfelt för att få en samsyn kring tydliggörande pedagogik. Vi har tillsammans även genomfört och slutfört en TAKK utbildning på våra p-möten.

Det vi har haft svårt att få till är en materialbank med grundmaterial som skall finnas på förskolan som behandlar olika familjekonstellationer. Däremot finns material på avdelningarna då vi gör medvetna inköp.

Kartläggning

Enskild kartläggning på avdelningarna två gånger per läsår. Vid varje terminsstart efter de enskilda kartläggningarna sammanställer vi vad hela Bergets förskola behöver

Målsättning

Ett gott lärande i en trygg miljö där alla ska lyckas.

Kapitel 2

Våra åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter, samt motverka diskriminering och kränkningar

Åtgärder för diskrimineringsgrunden: Trygghet och trivsel

Aktiv åtgärd	Uppföljning	Ansvarig
• **Närvarande pedagoger som är lyhörda och tar barnen på allvar.** • **Vi låter alla barn få komma till tals och få möjlighet att uttrycka sig. Vi tar medvetet tillvara på situationer som bland annat på- och avklädning, matsituationen och samlingar för att ge alla barn möjlighet att uttrycka sig. Detta gäller även såväl i den fria leken som i de planerade undervisningssituationerna.** • **Pedagoger som fördelar sig i barngruppen och ger stöd vid konflikthantering.** • **Pedagogerna dokumenterar kränkande behandling för att vidta relevanta åtgärder.** • **Pedagogerna arbetar med tydliggörande pedagogik så som bildstöd och teckenstöd samt ett lågaffektivt bemötande.** • **Pedagogerna får en gemensam syn på hur man arbetar med tydliggörande pedagogik.** • **Vi fortsätter arbeta med Liten och Trygg, samt kooperativt lärande för att stärka samhörigheten i barngrupperna.**	• Arbetsplatsmöten • Personalmöten • Avdelningsplaneringar • Dokumentationer • Barnintervjuer • Gemensam utbildning	Arbetslaget

Åtgärder för diskrimineringsgrunden: Kön

Aktiv åtgärd	Uppföljning	Ansvarig
• **Pedagogerna ser kontinuerligt över materialet och väljer medvetet normkritiskt material. Personalen diskuterar nyinköp utifrån ett normkritiskt tänk.** • **Pedagogerna reflekterar kontinuerligt över lek- och lärandemiljöerna för att ge alla barn likvärdiga förutsättningar att utnyttja förskolans material och miljö.** • **Pedagogerna reflekterar över sina egna föreställningar om kön och strävar efter att använda ett medvetet språkbruk. Vi använder oss av bland annat videoreflektioner för att gemensamt reflektera.**	• Arbetsplatsmöten • Personalmöten • Avdelningsplaneringar • Dokumentationer	Arbetslaget

Åtgärder för diskrimineringsgrunden: Könsöverskridande identitet eller uttryck

Aktiv åtgärd	Uppföljning	Ansvarig
• **Pedagogerna vill satsa på att ett grundmaterial skall finnas på förskolan som behandlar olika familjekonstellationer. Att köpa in böcker, spel och annat material för att skapa en "bank" på förskolan.** • **Pedagogerna skapar ett tillåtande klimat där barnen får uttrycka sin identitet. Vi är närvarande i leken för att fånga upp barnens tankar och frågeställningar.** • **Pedagogerna deltar i leken och tillför nytt material och nya tankeställningar.**	• Arbetsplatsmöten • Personalmöten • Avdelningsplanering • Dokumentationer • Barnintervjuer	Arbetslaget

Åtgärder för diskrimineringsgrunden: Sexuell läggning

Aktiv åtgärd	Uppföljning	Ansvarig
• **Pedagogerna ser kontinuerligt över vårt material och väljer medvetet normkritiskt material.** • **Pedagogerna vill satsa på att ett grundmaterial skall finnas på förskolan som behandlar olika familjekonstellationer.** • **Pedagogerna reflekterar kontinuerligt över lek- och lärandemiljöerna. Vi är närvarande i leken för att utmana barnen i deras tänkande.** • **Vi gör regelbundna kartläggningar av verksamheten.** • **Pedagogerna reflekterar över sina egna föreställningar om kön och strävar efter att använda ett medvetet språkbruk. Vi använder oss av bland annat videodokumentationer för gemensamma reflektioner**	• Arbetsplatsmöten • Personalmöten • Avdelningsplanering • Dokumentationer	Arbetslaget

Åtgärder för diskrimineringsgrunden: Etnisk tillhörighet

Aktiv åtgärd	Uppföljning	Ansvarig
• **Pedagogerna lånar vid behov material där olika kulturer representeras och synliggörs. Vi tar hjälp av biblioteket med lån av böcker, försöker hitta utklädningskläder som representerar olika kulturer.** • **Pedagogerna är öppna för föräldramedverkan. Vi är öppna för att bjuda in föräldrar att medverka i verksamheten eller bidra på annat sätt till exempel med sånger eller sagor.** • **Pedagogerna tänker på musiksituationen och hittar musik från olika kulturer.** • **Det finns böcker med annat språk på Pollyglutt som vi använder oss av.**	• Arbetsplatsmöten • Personalmöten • Avdelningsplanering • Dokumentationer	Arbetslaget

Åtgärder för diskrimineringsgrunden: Religion eller annan trosuppfattning

Aktiv åtgärd	Uppföljning	Ansvarig
• **Pedagogerna är öppna för föräldramedverkan. Vi erbjuder föräldrar att medverka i verksamheten genom att bjuda in via föräldramöten, dagliga samtal samt vid olika traditionella högtider.** • **Pedagogerna respekterar varje barns individuella tro utan att lägga egna värderingar i dessa. Vi samtalar med barnen om deras funderingar och tankar.** • **Förskolan erbjuder specialkost.** • **Pedagogerna i samråd med föräldrarna samarbetar för barnets bästa.** • **Förskolan bör vara icke-konfessionell, vilket innebär att religiösa inslag inte får förekomma i undervisningen och pedagogerna för diskussioner och reflektioner om vad som anses vara religiösa inslag i förskolans verksamhet.**	• Arbetsplatsmöten • Personalmöten • Avdelningsplanering • Dokumentationer	Arbetslaget

Åtgärder för diskrimineringsgrunden: Funktionsnedsättning

Aktiv åtgärd	Uppföljning	Ansvarig
• **Pedagogerna ser systematiskt över verksamheten och materialet så att barnen får möjligheter att utveckla sina egna förmågor, färdigheter och kunskaper. Vi observerar, dokumenterar och reflekterar över varje barns lärande för att utveckla varje barns kunskaper och färdigheter.** • **Pedagogerna har stöd av specialpedagog.** • **Pedagogerna arbetar med tydliggörande pedagogik, så som bildstöd, takk, teckenstöd och rutiner.** • **Pedagogerna arbetar med ett lågaffektivt bemötande samt kooperativt lärande.** • **Individuella stöd för det enskilda barnet.** • **Använder oss av utbildningen i tydliggörande pedagogik med David Edfelt.**	• Arbetsplatsmöten • Personalmöten • Avdelningsplaneringar • Dokumentationer • Barnintervjuer	Arbetslaget

Åtgärder för diskrimineringsgrunden: Ålder

Aktiv åtgärd	Uppföljning	Ansvarig
• **Pedagogerna ser kontinuerligt över miljö och material och anpassar efter barnens olika ålder samt utveckling.** • **Pedagogerna erbjuder aktiviteter efter mognad, förutsättningar och intresse som kartläggs via observationer och dokumentationer.** • **Vi pedagoger tänker på hur vi uttrycker oss.**	• Arbetsplatsmöten • Personalmöten • Avdelningsplaneringar • Dokumentationer • Barnintervjuer	Arbetslaget

Kaptiel 3

Rutiner för att utreda och åtgärda när ett barn diskriminerats, trakasserats eller kränkts

Rutiner för hur akuta situationer skall lösas

1. En anställd som upptäcker pågående diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling skall genast ingripa.
2. Mentor och ytterligare en personal talar med det barn som kan ha blivit utsatt för att klargöra vad som hänt och om det hänt tidigare. Klargör att barnet genast ska komma till mentor om något händer igen.
3. Mentor och ytterligare en person talar sedan med den/de barn som kan ha utfört diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling för att klargöra vad som hänt. Om flera barn deltagit talar de vuxna med dem en och en. Förklara för barnet som utfört kränkningen att kränkningar inte accepteras och att de genast ska upphöra.
4. Kontakta inblandade barns vårdnadshavare och berätta om vad som hänt och att kränkningsrapport kommer att lämnas till rektor.
5. Informationen lämnas till rektor genom Draftit.
6. Barnen hålls under uppsikt och händelsen följs upp efter behov, men minst en gång.

Rutiner för hur befarade situationer skall lösas (tex. mobbing/utanförskap)

1. Personal på förskolan får kännedom om att ett barn far illa/känner sig utsatt i den fysiska förskolemiljön.
2. Personal talar med det barn som kan ha blivit utsatt för att klargöra vad som hänt och om det hänt tidigare. Förklara att diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling ej får förekomma och att förskolan nu kommer att åtgärda detta. Klargör att barnet genast ska komma till personal om något händer igen. Personal kontaktar vårdnadshavare och skriver en kränkningsrapport via Draftit.
3. Personal har möte med vårdnadshavare för att få mer information, skapa en samarbetsallians med vårdnadshavare och ev. komma överens om första åtgärd. Informera om förskolans handlingsplan, och dokumentera tydligt vad ni kommer överens om. Utgå från barnets upplevelse.
   Förslag på första åtgärder. Vad gör förskolan? Vad gör hemmet?

4. Personalen lyfter ärendet i arbetslaget för att kartlägga ytterligare hur situationen för barnet är i förskolan. Barnen hålls under uppsikt. Observationer och kartläggning för att få en bred bild av vad som pågår.
5. Uppföljningsmöte mellan personal och vårdnadshavare efter en till två veckor. Utvärdering av första åtgärderna, ytterligare planering utifrån barnets situation. Ny tid för uppföljning/utvärdering.
6. Uppföljningsmöte. Eventuellt är rektor med i detta skede.
7. Ärendet lyfts på BHT. Vilka åtgärder är prövade, och hur har det gått? Diskussion kring strukturer och förhållanden på grupp- och verksamhetsnivå, vilket omfattar samtliga inblandade barn och deras behov av eventuellt stöd.
8. Genomföra ytterligare insatser.
9. Uppföljningssamtal med vårdnadshavare/utsatt barn
10. Uppföljning/utvärdering på BHT

Rutiner för fördjupad utredning

När rektor fått in beslutar rektor om det behövs en fördjupad utredning i frågan och ansvarar sedan för att händelsen utreds vidare. Rektor utser ansvarig utredare.

Utredning ska ske skyndsamt. Utredningen ska fokusera på händelsen och de förhållanden som lett fram till den uppkomna situationen. Den ska omfatta både den som blivit utsatt och den/de som utövat kränkningen. Utredningen ska ge förslag på åtgärder för att förhindra fortsatta kränkningar. Åtgärder som sätts in bör leda till långsiktiga lösningar. Det bör alltid övervägas om åtgärder också ska vidtas i syfte att förändra strukturer och förhållanden på grupp- och verksamhetsnivå.

Vid allvarliga fall av diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling kan det bli aktuellt att utreda de inblandade barnens stödbehov och utarbeta handlingsplan. Det kan vara aktuellt att utarbeta handlingsplan för såväl det utsatta barnet som för den eller dem som utfört kränkningen.

Rutiner för uppföljning

Rektor beslutar om åtgärder för att förhindra kränkande behandling i framtiden samt datum för uppföljning av åtgärderna.

Senast ett par veckor efter att åtgärder vidtagits genomförs ett uppföljningsmöte med den utsatte i syfte att kartlägga om vidtagna åtgärder har fyllt sitt syfte eller om problemen kvarstår. Uppföljningen görs av rektor eller av denne utsedd person. Om problemet kvarstår ska nya åtgärder beslutas.

Rutiner för att utreda och åtgärda när barn kränks av personal

Vuxen på förskolan som märker att en annan vuxen på förskolan kränker eller diskriminerar ett barn är skyldig att ingripa direkt för att stoppa kränkningen eller diskrimineringen. Rektor ska alltid informeras om det inträffade. Rektor inleder därefter en utredning kring händelsen.

Om vårdnadshavare upplever att personal kränker ett barn ska vårdnadshavare kontakta rektor. Rektor inleder då en utredning av det inträffade.

Utredning ska ske skyndsamt. Utredningen ska fokusera på händelsen och de förhållanden som lett fram till den uppkomna situationen. Den ska omfatta både den som blivit utsatt och den/de som

utövat kränkningen. Utredningen ska ge förslag på åtgärder för att förhindra fortsatta kränkningar. Åtgärder som sätts in bör leda till långsiktiga lösningar. Det bör alltid övervägas om åtgärder också ska vidtas i syfte att förändra strukturer och förhållanden på grupp- och verksamhetsnivå.

Rutiner för dokumentation

1. När personal fått kännedom om att ett barn anser sig ha blivit utsatt för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling ska denne anmäla detta skriftligt till rektor via Draftit". Via Draftit får även förvaltningschefen kännedom om ett pågående ärende.
2. Rektor beslutar om eventuell fördjupad utredning. Om ärendet gäller att barn kränkts av personal skall rektor själv utreda.
3. Rektor beslutar om åtgärder för att förhindra kränkande behandling i framtiden samt datum för uppföljning av åtgärderna.

Vid grova fall av kränkning eller diskriminering kan anmälan till socialtjänsten eller polisen bli aktuell. Om åtgärderna inte är tillräckliga kan elev och vårdnadshavare vända sig till Barn- och elevombudsmannen www.skolinspektionen.se/BEO
eller Diskrimineringsombudsmannen: www.do.se