# Plan mot
# diskriminering och kränkande behandling

## Förskolan Parken 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 ..... 6
Åtgärder för diskrimineringsgrunden: Könsöverskridande identitet eller uttryck ..... 6
Åtgärder för diskrimineringsgrunden: Sexuell läggning ..... 7
Åtgärder för diskrimineringsgrunden: Etnisk tillhörighet ..... 7
Åtgärder för diskrimineringsgrunden: Religion eller annan trosuppfattning ..... 7
Åtgärder för diskrimineringsgrunden: Funktionsnedsättning ..... 7
Åtgärder för diskrimineringsgrunden: Ålder ..... 8
Kaptiel 3 ..... 8
Rutiner för att utreda och åtgärda när ett barn diskriminerats, trakasserats eller kränkts ..... 8
Rutiner för hur akuta situationer skall lösas ..... 8
Rutiner för hur befarade situationer skall lösas (tex. mobbing/utanförskap) ..... 8
Rutiner för fördjupad utredning ..... 9
Rutiner för uppföljning ..... 9
Rutiner för att utreda och åtgärda när barn kränks av personal ..... 9
Rutiner för dokumentation ..... 10


**Dokumentet gäller från:** 2026-09-01
**Dokumentet gäller för:** Förskolan Parken
**För revidering ansvarar:** Förskolan Parken
**Datum för revidering:** 2027-09-01

# Introduktion

Det här är Förskolan Parkens 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.

From 1 januari 2022 kommer förskolor och skolor i Orsa kommun använda sig av en digital plattform för att hantera kränkningsärenden. Denna plattform heter Draftit och ligger på kommunens intranät, samt på Meitner och kan användas via dator, mobil eller surfplatta. Plattformen är GDPR-säker och effektiviserar arbetet genom mindre pappershantering. Denna hantering ger oss en tydlig överblick över ärenden och statistiken hjälper oss att rikta resurser rätt i det förebyggande och främjande arbetet.

## 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 – 1 ggr/läsår
- 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 använder TAKK dagligen men det är en strävan hos oss att använda oftare och i större utsträckning.
- Vi använder bildstöd men behöver utveckla det mer.
- Vi har nämnt likabehandlingsplanerna på föräldramöte.
- Vi gör kontinuerligt kartläggning över vilka leksaker/material/lek/normkritiska böcker/ vardagliga samtal vi använder och utifrån det utvecklar vårt arbete med barnen mer normkritiskt.
- Vi har skolat in barnen på ett tryggt sätt och skapat förtroendefulla relationer.
- All tillsvidareanställd personal har fått utbildning i ICDP.

## Kartläggning

- Vi har barn mellan 1–5 år. Vi har sju olika modersmål. Vi har barn i behov av särskilt stöd.
- Vi delar in barnen i mindre grupper såväl inne som ute under dagen.
- Vi arbetar utifrån vägledande samspel (ICDP) och lågaffektivt bemötande.

## Målsättning

- Att använda Tecken som stöd (TAKK) till tal i en större utsträckning.
- Att använda Bildstöd.
- Involvera vårdnadshavare i likabehandlingsplanen.
- Arbeta normkritiskt. Ge alla barn rätt till likvärdig utbildning i vår verksamhet.

# 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 |
|---|---|---|
| **1. Vara närvarande och lyhörda pedagoger som lyssnar in barnen.**<br>**2. Vi pratar med barnen om känslor och hur det känns i oss när vi känner olika känslor – detta görs genom öppna frågor. Använda materialet Liten och trygg. Stopp min kropp.**<br>**3. Gruppindelningar.**<br>**4. Fasta rutiner och struktur på både vardagssituationer och undervisningssituationer.** | Arbetslagsplaneringar/fast punkt/månadsuppföljning. Analysen VT27 | Alla pedagoger på förskolan |

### Åtgärder för diskrimineringsgrunden: Kön

| Aktiv åtgärd | Uppföljning | Ansvarig |
|---|---|---|
| **1. Vi ska skapa en inbjudande lek och lärmiljö som ger alla barn på förskolan samma möjlighet till ett aktivt val.**<br>**2. Vi pedagoger reflekterar över våra egna föreställningar om kön och tänker på vårt språkbruk.**<br>**3. Medvetna val av barnlitteratur utifrån kön.** | Arbetslagsplaneringar/fast punkt/månadsuppföljning<br>Analysen VT27 | Alla pedagoger på förskolan |

### Åtgärder för diskrimineringsgrunden: Könsöverskridande identitet eller uttryck

| Aktiv åtgärd | Uppföljning | Ansvarig |
|---|---|---|
| **1. Genom att vara lyhörda, närvarande och tillåtande pedagoger skapar vi ett klimat där barnen får uttrycka sin identitet samtidigt fångar vi då upp barnens tankar och frågeställningar.**<br>**2. Vi arbetar utifrån förhållningssättet att alla får**<br>**vara den de vill och alla är lika**<br>**mycket värda.**<br>**3. Interkulturellt förhållningssätt. Olikheter ses som en tillgång. Barnen får utrycka sin identitet.**<br>**4. Att vara medlekare aktivt.** | Arbetslagsplaneringar/fast punkt/månadsuppföljning<br>Analysen VT27 | Alla pedagoger på förskolan |

## Åtgärder för diskrimineringsgrunden: Sexuell läggning

| Aktiv åtgärd | Uppföljning | Ansvarig |
|---|---|---|
| **1. Vi pedagoger ska reflektera över våra egna föreställningar om sexuell läggning.**<br>**2. Vi är närvarande i leken för att kunna utmana barnen i deras tänkande.** | Arbetslagsplaneringar/fast punkt/månadsuppföljning<br>Analysen VT27 | Alla pedagoger på förskolan |

## Åtgärder för diskrimineringsgrunden: Etnisk tillhörighet

| Aktiv åtgärd | Uppföljning | Ansvarig |
|---|---|---|
| **1. Vi pedagoger uppmuntrar ett kulturellt utbyte samt tar hjälp av vårdnadshavarna och barnen för att kunna benämna vanligt förekommande föremål.**<br>**2. Samtala med vårdnadshavare att få in vilken högtid är viktig för just ditt barn att vi uppmärksammas** | Arbetslagsplaneringar/fast punkt/månadsuppföljning<br>Analysen VT27 | Alla pedagoger på förskolan |

## Åtgärder för diskrimineringsgrunden: Religion eller annan trosuppfattning

| Aktiv åtgärd | Uppföljning | Ansvarig |
|---|---|---|
| **1. Förskolan erbjuder varierad kost som passar alla.**<br>**2. Vi pedagoger respekterar varje familjs individuella tro utan att lägga in våra egna värderingar i detta.**<br>**3. Vi är öppna om**<br>**Vårdnadshavare vill dela med sig av sin religion/kultur, då är vi öppna och visar intresse för detta.** | Arbetslagsplaneringar/fast punkt/månadsuppföljning.<br>Analysen VT26 | Alla pedagoger på förskolan |

## Åtgärder för diskrimineringsgrunden: Funktionsnedsättning

| Aktiv åtgärd | Uppföljning | Ansvarig |
|---|---|---|
| **1: Pedagogerna har stöd av specialpedagog vid behov 2: Vi arbetar med struktur och rutiner för att vara tydliga**<br>**3: Vi använder oss av bildstöd och tecken som stöd.**<br>**4: Vi anpassar lärmiljön efter behov.**<br>**5: Vi anpassar kraven på barnen utifrån deras förmågor.**<br>**6: Vi arbetar med ett lågaffektivt bemötande.** | Arbetslagsplaneringar/fast punkt/månadsuppföljning.<br>Analysen VT27 | Alla pedagoger på förskolan |

**Åtgärder för diskrimineringsgrunden: Ålder**

| Aktiv åtgärd | Uppföljning | Ansvarig |
|---|---|---|
| **1: Erbjuder undervisning och material utifrån barnens utveckling och intresse.**<br>**2: Våra lärmiljöer ska vara föränderliga så att de är intressanta och lärorika för alla barn oavsett ålder**<br>**3: vi ser alla barn som kompetenta individer**<br>**4: Vara observanta så att ingen kollega blir åldersdiskriminerad.** | Arbetslagsplaneringar/fast punkt/månadsuppföljning<br>Analysen VT27 | Alla pedagoger på förskolan |

# 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