Plan mot
diskriminering och kränkande behandling
Trimsarvets 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 läsårs plan 5
Kartläggning 5
Kapitel 2 5
Våra åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter, samt motverka diskriminering och kränkningar 5
Åtgärder för diskrimineringsgrunden: Trygghet och trivsel 5
Åtgärder för diskrimineringsgrunden: Kön 6
Åtgärder för diskrimineringsgrunden: Könsöverskridande identitet eller uttryck 6
Åtgärder för diskrimineringsgrunden: Sexuell läggning 6
Åtgärder för diskrimineringsgrunden: Etnisk tillhörighet 6
Åtgärder för diskrimineringsgrunden: Religion eller annan trosuppfattning 7
Åtgärder för diskrimineringsgrunden: Funktionsnedsättning 7
Åtgärder för diskrimineringsgrunden: Ålder 7
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: Trimsarvets förskola
För revidering ansvarar: Trimsarvets förskola
Datum för revidering: 2027-09-01

Introduktion

Det här är Trimsarvets förskola 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
- Meitner – Verksamhetslogg.

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 läsårs plan

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

Vi har arbetat förebyggande med att motverka diskriminering. Till exempel har vi uppmuntrat barnens goda beteende, delat in barnen i smågrupper. Vi har arbetat för att vara nära barnen, ta tag i problemsituationer direkt när de uppstått. Vi har pratat med föräldrar direkt när både positiva och mindre positiva saker hänt.

Vi har under hösten lagt fokus på att arbeta med materialet "Liten och Trygg" från BRÅ. Materialet har varit lättillgängligt, tydligt och konkret. Vi har jobbat med utvalda delar. Under året har trygghet varit ett prioriterat mål.

Kartläggning

Barnen är i åldern 1 till 5 år. Vi har delat in barnen i olika grupper efter ålder. Vi lägger stor vikt på trygghet genom vuxennärvaro, att ligga steget före och vägleda barnen till samspel. Vi utnyttjar lärmiljöer både ute och inne.

Vi arbetar med lågaffektivt bemötande enligt ICDP:s förhållningssätt. Vi delar in barnen i smågrupper både inne och ute. Detta för att barnen ska få större enskilt utrymme, ökad trygghet och undervisning.

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
• Skapa gemenskap under bl.a. aktiviteter, lekar och samlingar, där olikheter och likheter lyfts fram som något positivt. **• Dela in barnen i smågrupper för att skapa ett gott socialt lärande.** **• Att ligga steget före och vägleda barnen till samspel.** **• Vi använder oss av mönstermeningar samt bildstöd för att förstärka ett positivt samarbete.** **• Vi arbetar med materialet "Liten och trygg".** **• Arbeta lågaffektivt.** **• Vi sätter upp planen på kontoret för att lätt komma åt den när vi har planeringar.**	• Att personalen fortlöpande för diskussioner kring barnens trygghet och trivsel på personalmöten. Vi avser att skriva in i dagordningen och avsätta 15 minuter på varje personalmöte. • Vi diskuterar och analyserar när något händer och genomför ev. åtgärder såsom BHT, specialpedagog och föräldrasamtal m.m.	• All personal på förskolan. •Förskolerektor.

Åtgärder för diskrimineringsgrunden: Kön

Aktiv åtgärd	Uppföljning	Ansvarig
• Skapa förutsättningar för att barnen kan utveckla sina förmågor och intressen, utan att begränsas av stereotypa könsroller. **• Alla barn erbjuds ett varierat utbud av pedagogiskt material och en varierad miljö.**	• Pedagogerna ges möjlighet till diskussioner och reflektioner kring sitt förhållningssätt, både avdelningsvis och vid personalmöten. • Värdegrundsfrågorna är ständigt aktiva. Vi jobbar aktivt med att alla är olika. Vid t.ex. samtal om familjen (t.ex. spontan lek eller planerad aktivitet), vi pratar om hur familjer kan se ut.	• All personal på förskolan

Åtgärder för diskrimineringsgrunden: Könsöverskridande identitet eller uttryck

Aktiv åtgärd	Uppföljning	Ansvarig
• Är förberedd på att välkomna och bemöta regnbågsfamiljer. **• Medvetna boklån av "genusbarnböcker" samt användande av Polyglutt för bokdiskussioner.** **• Vi ser på film tillsammans med barnen.** **• När situationen uppstår lyfts frågan mer aktivt.**	• Diskussioner och reflektioner kring området i samband med bokläsning och film. • Ha en lyhörd föräldrakontakt. • Värdegrundsfrågorna är ständigt aktiva. Vi jobbar aktivt med att alla är olika. Vid t.ex. samtal om familjen (t.ex. spontan lek eller planerad aktivitet), vi pratar om hur familjer kan se ut.	• All personal på förskolan

Åtgärder för diskrimineringsgrunden: Sexuell läggning

Aktiv åtgärd	Uppföljning	Ansvarig
Vi bemöter alla med respekt, samt att de ska känna sig välkomna oavsett sexuell läggning.	Vi diskuterar värdegrunden på personalmöten.	• All personal på förskolan

Åtgärder för diskrimineringsgrunden: Etnisk tillhörighet

Aktiv åtgärd	Uppföljning	Ansvarig
• Lånar böcker på biblioteket/bokpåsar på respektive hemspråk. Använda oss av Polyglutt som är översatta på flera språk. **• Tar hjälp av föräldrar, som kan berätta mer.** **• Vi uppmärksammar etniska olikheter på ett positivt sätt.** **• Öka Barnens världsbild genom aktiva bokval.**	Att systematiskt och fortlöpande kartlägga och reflektera över vår verksamhet.	• All personal på förskolan.

Åtgärder för diskrimineringsgrunden: Religion eller annan trosuppfattning

Aktiv åtgärd	Uppföljning	Ansvarig
• Att vi som personal får större kunskap, för att öka förståelsen. **• Ge tydlig information om verksamheten på förskolan, och att föräldrarna får möjlighet att ge synpunkter/önskemål utifrån sin religion/tro.**	• Kommunikation med berörda föräldrar/barn om vad som är på gång. • Frågar hur de ställer sig till att barnen/barnet deltar i viss aktivitet till exempel vid kristna högtider. • Förskolan anpassar verksamheten i möjligaste mån.	• All personal på förskolan

Åtgärder för diskrimineringsgrunden: Funktionsnedsättning

Aktiv åtgärd	Uppföljning	Ansvarig
• Miljön och aktiviteterna ska utformas så att den blir stimulerande, utmanande, tillgänglig och användarvänlig för alla i verksamheten. **• Vi har hjälp av Barnhälsoteamet och habiliteringen, när det behövs.** **• Vi arbetar aktivt med att lyfta fram de olikheterna och likheter vi har i gruppen på ett positivt sätt.** **• Vi arbetar med TAKK-tecken och bildstöd.**	• Systematiskt kvalitetsarbete. • Kontinuerlig uppföljning av BHT ärenden samt samarbete med Habiliteringen.	• All personal på förskolan. • Vid BHT-ärenden, är specialpedagog sammankallande och ansvarig för dokumentationen.

Åtgärder för diskrimineringsgrunden: Ålder

Aktiv åtgärd	Uppföljning	Ansvarig
• Inför varje läsårsstart kartlägga barngruppen och därefter anpassa miljön och verksamheten. **• Vara uppmärksamma på och direkt prata med barnen om det kommer upp något som upplevs kränkande och/eller ifrågasättande om ålder.**	• När vi hör något ålderskränkande, pratar vi om det, till exempel att man kan (pröva) fast man är yngre/äldre, att det går att göra på olika sätt, för att lära sig måste man pröva och öva.	• All personal 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