

# Åsle Förskola

## Plan mot diskriminering och kränkande behandling

2025-06-16



## Förskolans Uppdrag

“Var och en som verkar inom förskolan ska främja aktning för människolivets okränkbarhet, individens frihet och integritet, alla människors lika värde, jämställdhet mellan kvinnor och män, flickor och pojkar, samt solidaritet mellan människor. Inget barn ska i förskolan bli utsatt för diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder, hos barnet eller någon som barnet har anknytning till, eller för annan kränkande behandling. "Alla sådana tendenser ska aktivt motverkas.” (Lpf18)

## Om Planen

Syftet med likabehandlingsplanen är att tydliggöra hur vi på Åsle förskola arbetar för att skapa trivsel och trygghet samt främja likabehandling på förskolan. Planen beskriver också hur vi arbetar förebyggande och åtgärdande kring diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

Planen baseras på förskolans och barnens behov. Åsle förskola arbetar aktivt för att kartlägga och utvärdera trivsel och trygghet, förekomst av kränkningar, diskriminering och trakasserier.

Planen gäller ett helt läsår och revideras inför varje nytt läsår. Planen kan revideras under terminen vid behov. Planen ska vara ett levande dokument och verktyg för personalen i det gemensamma trygghetsarbetet. All personal som arbetar på förskolan har ett ansvar att känna till och följa planen. Planen förankras hos vårdnadshavare varje hösttermin på föräldramöte. .

## Värdegrund och vision

Åsle förskola lutar sig mot Barnkonventionens artikel. “Alla barn är lika mycket värda och har samma rättigheter.” " Ingen får diskrimineras”. Vi tar aktivt avstånd från all form av kränkningar, diskriminering och trakasserier enligt skollag (2010:800) samt diskrimineringslagen (2008:567). Vi vill skapa en miljö som tar avstamp i våra värdeord, glädje, trygghet och kreativitet. Alla skall känna sig trygga, sedda och respekterade.

Vision:

- *"Vi är en verksamhet med lärande i fokus, som genom glädje och kreativitet strävar efter att ta fram det bästa i varje individ, för att utveckla goda samhällsmedborgare med hög KASAM"*

## Värdegrund

### **Vår ledstjärna när vi arbetar för att nå vår vision är att ha en tydlig Åsleanda;**

Detta betyder att vi söker det bästa i varje individ. Vi uppmärksammar barnens/elevernas styrkor. Vi säger också positiva saker till varandra på ett ärligt sätt och lär barnen/eleverna att göra det samma.

Det betyder vidare att vi har fokus på glädje, kreativitet och gemenskap med respekt för varandras gränser och behov av studiero. Vi respekterar allas lika värde och vi kommunicerar med varandra så att alla ges möjlighet att förstå varandra. Alla på skolan/förskolan tar också ansvar för sitt uppdrag och för vår gemensamma arbetsmiljö. Vi försöker uppnå arbetsglädje för alla genom att samarbeta med varandra och låta alla vara med och genom att arbeta åldersintegrerat. Vi månar om alla och om trygghet för alla barn på förskolan och skolan. Detta betyder att vi visar varandra omtanke t. ex genom att säga hej, tack och förlåt.

Åsleandan präglas också av hög KASAM (känsla av sammanhang) och hög måluppfyllelse i lärandet. Vi använder utemiljön och rörelseglädjen och är tillsammans rädda om både vår fysiska och psykosociala miljö.

Vi utvecklar elevernas sociala färdigheter på vägen mot välfungerande samhällsmedborgare som vågar stå upp för det som är rätt, sin egen integritet och öppenhet inför olika kulturer. Vi ställer upp för varandra och hjälper dem som behöver hjälp. Vårt lagarbete kräver att även den duktigaste tar hjälp av/blir en del av laget.

### Främjande arbete

Det främjande arbetet pågår alltid.

- Vi säger Hej till varandra då vi möts varje dag och vi hälsar på varje barn när de anländer till förskolan.
- Vi övar turtagning, att lyssna, fråga och tala.
- Pedagoger arbetar regelbundet med barnen om hur man är mot varandra.
- Pedagoger belyser känslor för att få en ökad förståelse.
- Pedagoger arbetar med ordet förlåt och hur man "gör förlåtet". Öka medvetenhet om varför vi säger förlåt.
- Pedagoger fokuserar på att vara goda förebilder.
- Pedagoger respekterar barnens nej vid t.ex. matsituationer för att vara goda förebilder, värnar om barnets integritet.
- Arbetar aktivt för att individen ska bli sedd och hörd (barnet i fokus), uppmärksammar barnets förmågor och styrkor, gör vid behov individuella lösningar.
- Ge redskap för (TAKK) att stärka integriteten för de som inte än har så mycket språk.
- Bildstöd används strukturerat på samtliga avdelningar för att skapa trygghet och förutsägbarhet.

## Kartläggningsmetoder

- Observationer, lek, gruppdynamik
- Samtal med vårdnadshavare (utvecklingssamtal, hämtning/lämning, vid behov, daglig kontakt
- Frågor till utvecklingssamtal gällande trivsel, trygghet, öppen fråga till vårdnadshavare

## Utvärdering

- Planen utvärderas VT-26

## Fokusområde 25/26

- Under läsåret 25/26 har vi särskilt fokus på att barnen/eleverna på skolan ska utveckla en god förmåga att leva sig in i andras situation och vilja agera med andras bästa för ögonen. Vi kommer genom högläsning arbeta med riktad barnlitteratur kring öppenhet inför olika kulturer, etnicitet,

## Begreppsdefinitioner

**Kränkande behandling** avser handlingar som kränker en människas värdighet, men som inte har något samband med de sju kränkande grunderna. Kränkningen kan utföras av en eller flera personer och riktas mot en eller flera. Kränkningarna kan vara synliga, likväl som dolda och subtila. Kränkningarna kan utföras direkt mot person eller via sociala medier, mobiltelefon, internet.

Kränkande behandling kan uttryckas genom nedsättande tilltal, ryktesspridning, förlöjliganden, utfrysning, hot eller fysiskt våld.

Kränkande behandling kan ske vid enstaka tillfällen, de kan även vara systematiska och återkommande och benämns då mobbning.

**Mobbning** innebär upprepad negativ handling där någon eller några medvetet och med avsikt vill skada eller skapa obehag hos en annan person.

**Trakasserier** är kränkande behandling som har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

**Diskriminering** innebär att någon missgynnas direkt eller indirekt, av skäl som har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Eftersom diskriminering handlar om missgynnande förutsätter det någon form av makt hos den som diskriminerar. I förskolan är det huvudman eller personal som kan göra sig skyldig till diskriminering. Barn och elever kan inte diskriminera varandra i juridisk bemärkelse

Direkt diskriminering innebär att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan. I vissa fall kan man diskriminera genom att behandla alla lika - s k indirekt diskriminering. Det innebär att ett förfarande, sätt, som framstår som neutralt

i praktiken skulle kunna missgynna ett barn av skäl som har samband med en viss diskrimineringsgrund (om inte förfarandet har ett beroende).

Det krävs inte uppsåt för att vara diskriminerad.

## **De sju diskrimineringsgrunderna enligt Diskrimineringslagen**

### **Kön**

Med kön avses att någon är kvinna eller man.

### **Könsöverskridande identitet eller uttryck**

Med könsöverskridande identitet eller uttryck avses 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**

Med etnisk tillhörighet menas nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller liknande förhållande.

### **Religion eller annan trosuppfattning**

Med religion avses religiösa åskådningar som exempelvis hinduism, judendom, kristendom och islam. En annan trosuppfattning innefattar sådana övertygelser som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning, till exempel buddhism, ateism och agnosticism.

### **Funktionsnedsättning**

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

### **Sexuell läggning**

Med sexuell läggning avses homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.

### **Ålder**

Med ålder avses uppnådd levnadslängd.

## **Åtgärder vid kränkande behandling/ansvarsfördelning**

Personal på förskolan har gemensamt ansvar att uppmärksamma och meddela kränkningar till rektor. I de fall då kränkningar rapporteras ska insatserna bestå av information till och samtal med berörda personer/vårdnadshavare, både den utsatte och den eller de som utsatt någon för kränkande behandling. All

personal ska vara väl införstådda med förskolans åtgärder. Även barn och vårdnadshavare ska ha kännedom om dessa.

### **Agerande vid kränkning barn – barn**

De yngsta barnen kan inte göra sig skyldiga till kränkande eller diskriminerande handlingar. Förskolans pedagoger har ett fostran - och tillsynsansvar.

Pedagoger ansvarar för att samtala med berörda barn i syfte att förhindra kränkningar genom att uppmärksamma barnen på händelsen, att tydligt visa att kränkande beteende inte är acceptabelt och genom att använda sig av öppna frågor, exempel:

- Vad var det som hände?
- Hur tänkte/kände du?
- Hur tror du att den andra kände sig?
- Kunde du gjort på något annat sätt?
- Hur önskar du att det ska vara nu?

Pedagoger ansvarar

- Informera rektor
- Informera vårdnadshavare.

### **Agerande vid kränkning vuxen – barn**

När en vuxen, pedagog eller vårdnadshavare, kränker ett barn måste den som upptäcker detta agera utan dröjsmål.

Personen ansvarar för att:

- Informera rektor.
- Kontakta och informera vårdnadshavare till barnet som utsatts efter kontakt med rektor.

Rektor ansvarar för att:

- Genomföra ett enskilt samtal om händelsen med den som utsatt ett barn för kränkning/diskriminering.
- Utredda, åtgärda, dokumentera och följa upp händelsen.
- Anmäla händelsen till huvudmannen.

### **Agerande vid kränkning vuxen-vuxen**

Personen som har misstanke om att kränkande behandling förekommer ansvarar för att anmäla till rektor och/eller facklig företrädare eller annan person som anmälaren har förtroende för.

Rektor ansvarar för att:

- Göra en bedömning av händelsen snarast.
- Samtala med berörda parter och skyndsamt påbörja utredning. Vid behov upprättas en åtgärdsplan.
- Kontakta facklig organisation.
- Meddela huvudmannen.
- Polis och arbetsmiljöverket kontaktas vid behov.

## **Dokumentation**

Följande arbetsgång är avsedd att användas som underlag för dokumentation och uppföljning av händelser. (Eller använd bilaga 1)

1. Vad har hänt?
2. Vem har anmält?
3. Vilka åtgärder har vidtagits med omedelbar verkan?
4. Vad kommer att ske ytterligare? När?
5. Berörda som har informerats i ärendet: Personer? Tidpunkt? På vilket sätt?
6. Tid för uppföljning.
7. Deltagare vid uppföljningen.
8. Dokumentation/arkivering.
9. Dokumenterat av. Datum.

## **BILAGA 1. UTREDNING OM KRÄNKANDE BEHANDLING**

Händelsedokumentation vid anmälan om misstänkt kränkande handling. Vid kränkning eller misstänkt kränkning meddelas rektor omedelbart.

Datum (tid och plats för händelsen)

.....

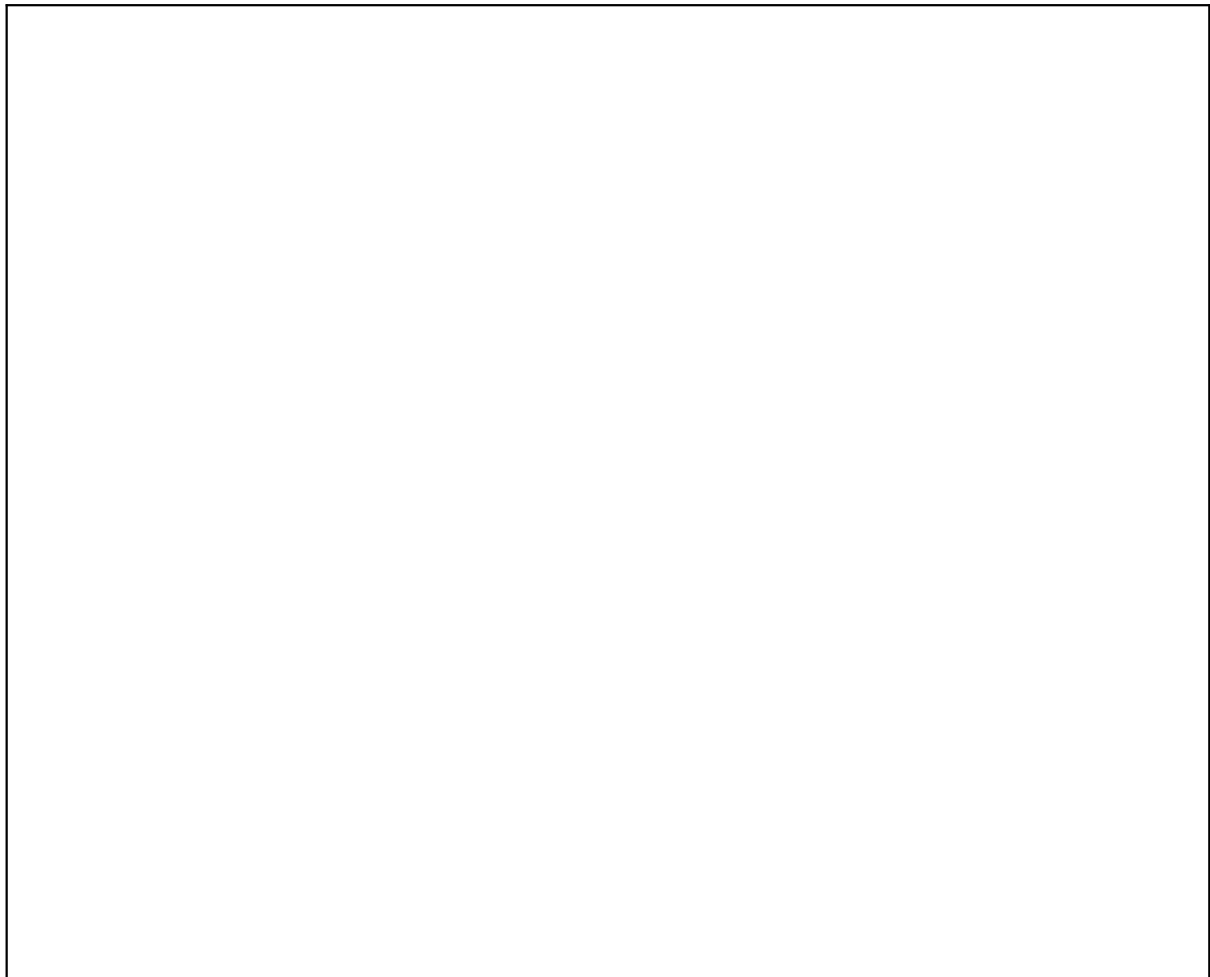
Inblandade i händelsen (namn på alla barn och vuxna)

.....

Personal (som varit inblandade i hanteringen av händelsen)

.....

Beskrivning av händelsen (alla berördas bilder)



Ärendets art

- Diskrimineringsgrund Kön
- Diskrimineringsgrund Könsoverskridande identitet eller uttryck
- Diskrimineringsgrund Etnisk tillhörighet
- Diskrimineringsgrund Religion eller annan trosuppfattning
- Diskrimineringsgrund Funktionsnedsättning
- Diskrimineringsgrund Sexuell läggning
- Diskrimineringsgrund Ålder
- Annan kränkande behandling

Åtgärder (som är vidtagna och planeras kring den akuta händelsen)

Datum Rektors underskrift

.....

**BILAGA 2: ÅTGÄRDSPROGRAM VID KRÄNKANDE BEHANDLING**

Datum .....

Närvarande

.....

Utsatt barn / vuxen .....

Bakgrund/Nuläge

Mål

Åtgärder (som är vidtagna och planeras kring den akuta händelsen)

Åtgärder (främjande och förebyggande på individ- och gruppnivå så att liknande händelser inte ska ske igen)

Ansvariga (för att åtgärderna sätts in och efterlevs)

Datum för uppföljning .....

Rektors underskrift .....

**BILAGA 3:**

## UPPFÖLJNING AV ÅTGÄRDSPROGRAM VID KRÄNKANDE BEHANDLING

Datum .....

Närvarande

.....

Utsatt barn / vuxen .....

Uppföljning (utvärdering av målen i åtgärdsprogrammet)

|  |
|--|
|  |
|--|

Ärendet avslutas  JA  NEJ

Åtgärder (Om svaret är nej på föregående fråga, hur går vi vidare?)

|  |
|--|
|  |
|--|

Datum för uppföljning av ny åtgärdsplan .....

Rektors underskrift .....

