ÖCKERÖ KOMMUN

15 september 2026-2027

PLAN MOT DISKRIMINERING OCH KRÄNKANDE BEHANDLING

2026/2027

ÖCKERÖ KOMMUNS FÖRSKOLOR

INLEDNING

Syftet med planen mot diskriminering och kränkande behandling är att främja likabehandling, barns lika rättigheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, ålder eller funktionshinder. Planen skall förebygga samt motverka diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Vår vision är att Öckerö kommuns förskolor ska genomsyras av trygghet, glädje och delaktighet och av vår gemensamma värdegrund. Att visa alla människor respekt, solidaritet och tolerans är grunden för våra verksamheter. Att arbeta för att motverka kränkande behandling är en del av vårt demokratiska uppdrag. Vårt arbete utgår från grundläggande demokratiska värderingar och de mänskliga rättigheterna.

I Skollagen och i läroplanen slås det fast att den svenska förskolan vilar på demokratins grund och att den bör utformas i överensstämmelse med grundläggande demokratiska värderingar och att var och en som verkar inom förskolan skall främja aktningen för varje människas egenvärde och respekten för vår gemensamma miljö (Skollagen 1 kap, Lpfö 18). Vi har som uppgift att i förskolan förmedla grundläggande värden såsom alla människors lika värde, människolivets okränkbarhet, jämställdhet mellan män och kvinnor, individens frihet, integritet och solidaritet med svaga och utsatta. För att ytterligare skydda alla människors lika värde har också specifika skrivningar angående kränkande behandling samt diskriminering gjorts i lagtexterna.

FÖRSKOLANS UPPDRAG

Nedan följer utdrag ur Skollagen och Diskrimineringslagen som tydliggör verksamhetens ansvarsområden. I Öckerö kommun har huvudmannen delegerat dessa ansvarsområden till rektor.

Målinriktat arbete

Huvudmannen ska se till att det inom ramen för varje särskild verksamhet bedrivs ett målinriktat arbete för att motverka kränkande behandling av barn (6:6 Skollagen). Det målinriktade arbetet omfattar att främja, förebygga, upptäcka och åtgärda kränkande behandling.

Skyldighet att förebygga och förhindra kränkande behandling

Huvudmannen ska se till att det genomfors åtgärder för att förebygga och förhindra att barn utsätts för kränkande behandling (6:7 Skollagen).

Plan mot kränkande behandling

Huvudmannen ska se till att det varje år upprättas en plan med en översikt över de åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra kränkande behandling av barn. Planen ska innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som avses att påbörjas eller genomföras under det kommande året. En redogörelse för hur de planerade åtgärderna har genomförts ska tas in i efterföljande årsplan (6:8 Skollagen).

Förbud mot kränkande behandling

Huvudmannen eller personalen får inte utsätta ett barn för kränkande behandling (6:9 Skollagen).

Skyldighet att anmäla, utreda och vidta åtgärder mot kränkande behandling

En lärare, förskollärare eller annan personal som får kännedom om att ett barn anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till rektorn. En rektor som får kännedom om att ett barn anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till huvudmannen. Huvudmannen är skyldig att skyndsamt utreda omständigheterna kring de uppgivna kränkningarna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra kränkande behandling i framtiden.

Första stycket första och andra meningarna ska tillämpas på motsvarande sätt om ett barn anser sig ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier på sätt som avses i diskrimineringslagen (2008:567).

Diskrimineringslagen - aktiva åtgärder

Enligt diskrimineringslagen kapitel 16, 18-20 §§ ska utbildningsanordnare arbeta med aktiva åtgärder. Aktiva åtgärder är ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund.

Varje verksamhet ska ha riktlinjer som markerar att sexuella trakasserier och trakasserier som har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna inte accepteras. Vidare ska varje verksamhet ha rutiner som dels klargör hur verksamheten ska agera om trakasserier påstås ha inträffat, dels anger vem den som anser sig trakasserad ska vända sig till och vem som ska ansvara för att händelsen eller påståendena utreds.

Utgångspunkten är att alla barn och elever ska kunna delta i all verksamhet på likvärdiga villkor, oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation, sexuell läggning eller ålder.

FÖLJANDE VERKSAMHETER OMFATTAS AV PLANEN

Fotö förskola

Vipekärrs förskola

Hedens förskola

Högåsens förskola

Brattebergs förskola

Hälsö förskola

Björkö förskola

BEGREPP OCH DEFINITIONER

Diskriminering

Diskriminering är när förskolan på osakliga grunder behandlar ett barn sämre än andra och behandlingen har samband med diskrimineringsgrunderna kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation, sexuell läggning, eller ålder. Diskriminering kan vara antingen direkt eller indirekt.

Direkt diskriminering

Med direkt diskriminering menas att ett barn missgynnas och att det har en direkt koppling till någon av diskrimineringsgrunderna. Ett exempel kan vara när en pojke nekas arbeta med pärlplattor pga sitt kön.

Indirekt diskriminering

Indirekt diskriminering sker när en förskola tillämpar en bestämmelse eller ett förfaringssätt som verkar vara neutralt, men som i praktiken missgynnar barn på ett sätt som har samband med diskrimineringsgrunderna. Om exempelvis alla barn serveras samma mat, kan förskolan indirekt diskriminera de barn som på grund av religiösa skäl eller på grund av en allergi behöver annan mat.

Trakasserier och kränkande behandling

Trakasserier definieras i diskrimineringslagen som ett uppträdande som kränker barn värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna (jämför kränkande behandling nedan). Det kan bland annat vara att man använder sig av förlöjligande eller nedvärderande generaliseringar av till exempel ”kvinnliga”, ”homosexuella” eller ”spanska” egenskaper. Det kan också handla om att någon blir kallad ”blatte”, ”fjolla” eller liknande. Det gemensamma för trakasserier är att de gör att barn känner sig förolämpade, hotade, kränkta eller illa behandlade.

Kränkande behandling

Kränkande behandling definieras i Skollagen som ett uppträdande som kränker barns värdighet, men som inte har samband med någon diskrimineringsgrund. Gemensamt för trakasserier och kränkande behandling är att det handlar om ett uppträdande som kränker barns värdighet. Några exempel är behandling som kan vara slag, öknamn, utfrysning och kränkande bilder. Bade personal och barn kan agera på ett sätt som kan upplevas som trakasserier eller kränkande behandling. Exempel på händelser som kan vara det som i lagen benämns kränkande behandling: Oliver har slutat fråga om han får vara med och leka på gården. Han är hellre ensam än att behöva höra de andra säga att han inte får vara med. Förskolans personal tror att Oliver är ensam för att han tycker om det. ”Han är en ensamvarg”, säger pedagogerna.

Sexuella trakasserier

Trakasserier kan också vara av sexuell natur. De kallas då för sexuella trakasserier. Det kan handla om beröringar, tafsningar, skämt, förslag, blickar eller bilder som är sexuellt anspelande. Det kan ocksa handla om sexuell jargong. Det är personen som är utsatt som avgör vad som är kränkande.

Repressalier

Personalen får inte utsätta barn för straff eller annan form av negativ behandling på grund av att barnet eller vårdnadshavaren har anmält förskolan för diskriminering eller påtalat förekomsten av trakasserier eller kränkande behandling. Det gäller även när barn, exempelvis som vittne, medverkar i en utredning som rör diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling.

Diskrimineringsgrund	Definition
Kön	Kön innefattar det biologiska könet kvinna/flicka eller man/pojke. Med biologiskt kön menas det kön en individ föds med.
Könsöverskridande identitet eller uttryck	Könsöverskridande identitet eller uttryck avses när individen inte identifierar sig med sitt biologiska kön. Genom sitt uttryck med till exempel kläder bryter individen samhällets normer kring hur kvinnor/flickor respektive män/pojkar förväntas vara. Det innefattar de flesta transpersoner. Har transpersoner planerat eller genomfört en könskorrigering omfattas de av diskrimineringsgrunden kön. Med könsidentitet och könsuttryck avses i lagen att någon inte definierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel (eller på annat) sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön än det som registrerats för hen vid födelsen. Begreppen omfattar dels en persons mentala eller självupplevda könsbild, dels hur någon uttrycker det som kan kallas personens sociala kön, till exempel genom kläder, kroppsspråk, smink eller frisyr.
Etnisk tillhörighet	En individ kan ha en eller flera olika etniska tillhörigheter vilka innefattar en individs nationella och etniska ursprung eller hudfärg. Det är alltid individen själv som definierar sin etniska tillhörighet.
Religion eller annan trosuppfattning	Religion avser vilken religiös tro en individ har till exempel islam, judendom, hinduism och kristendom. Annan trosuppfattning innefattar de övertygelser vilka har ett samband eller grundar sig i en religiös tro till exempel ateism.
Funktionsvariationer	Diskrimineringsgrunden funktionsnedsättning innebär att en person har varaktig nedsatt förmåga antingen fysisk, psykisk eller begåvningsmässigt. Tillfällig funktionsnedsättning innefattas inte i denna diskrimineringsgrund. En person har en funktionsnedsättning och är begränsad av omgivningen, personen i sig är inte funktionshindrad.
Sexuell läggning	Sexuell läggning omfattar hetero-, homo- eller bisexuell läggning. Sexuell läggning handlar om vilket kön en individ blir attraherad av.
Ålder	Enligt lagen för diskrimineringsgrunden ålder innebär det den uppnådda levnadslängden. Det finns vissa undantagsregler för den här

	diskrimineringsgrunden då det ibland är tillåtet att särbehandla individer efter ålder. I förskolans verksamhet kan det vara relevant att åldersindelade grupper om det finns ett syfte till varför den här indelningen skall göras.

FÖRSKOLANS ÖVERGRIPANDE MÅL OCH AKTIVA ÅTGÄRDER

Våra övergripande mål på Öckerö kommuns förskolor är:

- Att alla ska känna sig trygga.
- Att ingen i förskolan skall känna sig diskriminerad, kränkt eller mobbad.

För att nå våra övergripande mål arbetar all personal på förskolan kontinuerligt för att:

- Inget barn eller personal ska utsättas för någon form av kränkande behandling.
- Alla tendenser till kränkningar hanteras likvärdigt och skyndsamt.
- Främja ett gott samarbete mellan förskola och hem.

All personal på förskolan ska ta ett gemensamt ansvar för ovanstående.

Förskolans specifika åtgärder för att arbeta mot skolans övergripande mål läsåret 2026/2027

I Öckerö kommun kartlägger vi varje läsår, vårdnadshavarnas uppfattningar kring barnens trygghet och trivsel på förskolorna genom en enkät. Områden som berörs bland annat är genus, huruvida barnen får det stöd de behöver samt bemötande.

Resultat från 2026 års vårdnadshavarenkäten visar att:

• 94% av vårdnadshavarna som har svarat på enkäten uppger att barnen ges lika möjligheter att utvecklas oberoende av kön, etnisk tillhörighet, religion eller funktionsnedsättning; Det är enbart 6% som har uppgett att de inte vet huruvida barnen ges lika möjligheter att utvecklas oberoende av kön, etnisk tillhörighet, religion eller funktionsnedsättning;

• 8 % av vårdnadshavarna uttrycker att de inte känner sig välkomna till att ställa frågor eller komma med synpunkter;

• 10 % av vårdnadshavarna uppger att barnen inte får det stöd till som de behöver;

På Öckerö kommuns förskolor kommer vi därför att arbeta med följande prioriterade åtgärder under läsåret 26/27

1.Etnisk tillhörighet (Brattebergs förskola) Mål- att utveckla vår egen förståelse kring etnisk tillhörighet och hur vi kan lyfta positiva aspekter och likheter kring olika kulturer och länder i förskolans utbildning.

2. Ålder (Högåsens förskola, Vipekärrs förskola, Fotö förskola, Hälsö förskola) Mål – att sträva efter barn inte begränsas eller behandlas olika på grund av sin ålder. Vårt förhållningssätt bygger på att barn ska få möjlighet att vara delaktiga, prova, utforska och utvecklas utifrån sina egna förutsättningar och inte utifrån hur gamla de är. Samt vara uppmärksamma på hur vi uttrycker oss både till varandra och till barnen.

3. Funktionsnedsättning (Hedens förskola) Mål - arbeta utifrån en grundsyn att alla barn är olika och att olikheter är en tillgång. Genom att anpassa miljö, aktiviteter och kommunikationssätt, exempelvis med bildstöd, TAKK och mindre grupper, skapar vi förutsättningar för att alla barn ska kunna vara delaktiga utifrån sina egna förutsättningar. Vi vill stärka barnens förståelse för att visa hänsyn, omtanke och respekt för varandra samt utveckla en inkluderande gemenskap där alla får synas, höras och delta på sina villkor.

4. Kön (Björkö förskola) Mål - arbeta medvetet med hur vi talar om alla barn och olikheter/likheter. Fokus på hur vi tilltalar barnen, att vi erbjuder lekar som inte är styrda efter vilket kön barnet har.

5. Bemötande Mål – att vårdnadshavare ställer frågor om lärande i utbildningen Att vårdnadshavare skattar förskolan högt då det gäller delaktighet i GR enkäten.

6. Stöd Mål – att vårdnadshavare ska ha god kännedom om förskolans arbete med barnhälsa och vilka stödinsatser som barnet ges i förskolans utbildning.

Vad arbetar vi med inom dessa prioriterade åtgärder?

1.Etnisk tillhörighet

- Diskussioner i arbetslag
- Litteratur och material

2. Ålder

- Diskussioner i arbetslag (vad grundar sig våra beslut i)
- Utökad användning av bildstöd
- Dela in i projektgrupper, inte efter ålder

3. Funktionsnedsättning

- Reflektioner i arbetslag över vårt eget förhållningssätt
- Arbeta medvetet för att identifiera/ta bort hinder för delaktighet
- Variera undervisiningsformer, öka kommunikativ delaktighet (AKK)

4. Kön

- Olika förlag: litteratur och filmer
- Diskussioner i arbetslag

5. Bemötande

- Föreläsningar på studiedagarna
- Diskussioner i arbetslag
- Kvalitetsdialog Samverkan

6. Stöd

- Föreläsningar på studiedagarna
- Revidering av barnhälsoplanen
- Barnhälsomöten

Utvärdering av de prioriterade åtgärderna läsåret 2025/26

Resultatet av analysen hjälper oss att förändra och uppmärksamma direkt och det innebär att barnen ser att vi tar deras synpunkter och åsikter på allvar. I samordningsgruppen diskuteras diskrimineringsgrunderna. Arbetet ska leda till att medvetenheten, kvalitén och möjligheten att utbilda barnen ökar. Samordnarna beslutar i samråd med rektor vilken/vilka diskrimineringsgrund/-er förskolan ska arbeta med. Enskilda avdelningar kan fokusera på andra diskrimineringsgrunder samtidigt om behovet på den egna avdelningen uppstår. I samordningsgruppen diskuteras även vårdnadshavarnas delaktighet för att skapa en bättre struktur och system på hur vi kan följa upp värdegrundsarbetet och öka delaktigheten. Uppsatta mål analyseras i arbetslaget. Uppföljningar och analyser redovisas i Stratsys och förskolornas kvalitetsrapporter.

FÖREBYGGANDE ARBETE

Arbetslaget ansvarar för det förebyggande arbetet. Genom att prioritera det förebyggande arbetet så visar vi att det är viktigt med ett bra klimat där alla har det bra. Ofta används olika metoder som har samtalet som instrument. Genom samtal, litteratur och gestaltning förväntas barnens demokratiska, empatiska och sociala kompetens öka.

Aktivitet	Så här gör vi	Ansvarig
Handlingsplan för att motverka alla former av diskriminering och kränkande behandling.	Planen utvärderas i maj varje år och revideras vid behov på läsårets första arbetsplatsträff (aug).	Rektor
	På läsårets första föräldramöte informerar vi föräldrarna om hur vi arbetar mot kränkande behandling.	Arbetslag
	Uppföljning av arbetet enligt handlingsplanen sker på arbetsplatsträffar.	Rektor
	Vi agerar direkt när något händer.	Alla på förskolan.
Gemensamt förhållningssätt	Det förebyggande arbetet ska genomsyra förskolans arbete. Vi markerar alltid nedsättande kommentarer och ett felaktigt uppträdande.	Rektor och all personal på förskolan.

Nyanställda/studenter	Information om Planen mot kränkande behandling ges till nyanställda och VFU-studenter.	Rektor och arbetslaget.
Vårdnadshavarenkäter	Enkäterna är en del i den kartläggning som görs för att upprätta den årliga planen med åtgärder inför kommande år.	Rektor och arbetslag.

TILLVÄGAGÅNGSSÄTT VID KÄNNEDOM OM KRÄNKANDE BEHANDLING

Rutinen används när förskolan fått kännedom om att barn kan ha blivit utsatt för kränkande behandling, diskriminering eller trakasserier av ett annat barn eller av personal. I dessa fall inträder en skyldighet för personalen att informera rektor omgående i enlighet med 6 kap 10 § skollagen, eller 2 kap 7 § diskrimineringslagen (anmälningsplikt). All personal inom verksamheten omfattas av bestämmelserna. Rutinbeskrivning när ett barn upplevt sig utsatt för kränkande behandling, trakasserier eller diskriminering:

ANMÄLAN

När en medarbetare ser eller får kännedom om att ett barn kan ha blivit utsatt för kränkande behandling, diskriminering eller trakasserier ska medarbetaren omgående informera rektorn om detta, senast nästa arbetsdag. Rektor ska i sin tur omgående anmäla det till huvudmannen.

Vad ska anmälas? All förekomst av kränkande behandling ska anmälas. Om osäkerhet råder om ärendet är allvarligt eller inte ska ärendet ändå anmälas.

Hur ska det anmälas? Anmälan görs till rektor via kommunens E-tjänst “Anmälan vid misstanke om kränkande behandling”. I anmälan beskrivs vilka som är inblandade, vilken typ av händelse det är, kortfattat vad som skett och när händelsen inträffade och vem som eventuellt såg händelsen. När anmälan är gjord till rektor startar arbetet med att utreda händelsen och att vidta eventuella åtgärder.

KOMPETENSUTVECKLING

Det är viktigt att alla som arbetar på förskolan har tillräckligt med kunskap för att kunna ta sitt ansvar. Detta tillgodoses genom att i samband med nyanställning informera om Planen mot diskriminering och kränkande behandling, samt om våra

rutiner för att arbeta förebyggande mot att kränkningar uppstår. Vid det årliga medarbetarsamtalet är det rektors ansvar att följa upp kompetensutvecklingsbehovet för varje enskild medarbetare. Såväl individuell som arbetslagsgemensam kompetensutveckling genomförs utifrån identifierade behov i relation till likabehandlingsarbete utvecklingsområde för innevarande plan.

RIKTLINJER FÖR PLAN MOT DISKRIMINERING OCH KRÄNKANDE BEHANDLING

Utbildnings-, kultur- och fritidsnämnden har delegerat till rektor ansvaret att varje år upprätta en plan med översikt över de åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra kränkande behandling av barn. Planen ska innehålla en redogörelse för vilka av åtgärder som avses påbörjas eller genomföras under det kommande året. En redogörelse för hur de planerade åtgärderna har genomförts ska tas in i efterföljande års plan.

ANSVARIG FÖR PLANEN

Verksamhetschef för förskolan

Paula Erlandsson

paula.erlandsson@ockero.se