

# Likabehandlings- plan

Plan mot diskriminering och kränkande  
behandling

Bie 2022–2023



# Likabehandlingsplan

Bies plan mot diskriminering och kränkande behandling

## **Verksamhetsformer som omfattas av planen**

Förskola

## **Läsår**

2022–2023

**Utvärderas:** maj 2023

# Innehåll

Förebyggande/Främjande arbete .....	5
Sex former av diskriminering .....	5
Riktlinjer mot trakasserier och sexuella trakasserier .....	5
Förbud mot repressalier .....	5
Grunduppgifter .....	6
Verksamhetsformer som omfattas av planen .....	6
Ansvariga för planen .....	6
Planen gäller från .....	6
Planen gäller till .....	6
Övergripande policy .....	6
Barnens delaktighet .....	6
Personalens delaktighet .....	6
Vårdnadshavares delaktighet .....	6
Förankring av planen .....	6
Utvärdering .....	7
Beskriv hur innevarande läsårs plan har utvärderats .....	7
Delaktiga i utvärderingen av innevarande läsårs plan .....	7
<b>Resultat av utvärderingen av planen för 2021–2022 .....</b>	<b>8</b>
Övergripande mål .....	8
<b>Mål för 2022–2023 .....</b>	<b>9</b>
Uppföljning .....	9
Utvärdering .....	9
Beskriv hur årets plan ska utvärderas .....	9
Ansvarig för att årets plan utvärderas .....	9
Resultat av utvärderingen i maj 2022 .....	9
<b>Del 1. Främjande och förebyggande insatser .....</b>	<b>10</b>
Åtgärda .....	10
.....	10
Mot diskriminering .....	10
Mot trakasserier/kränkningar .....	10
Mot sexuella trakasserier .....	10
Utvärdering av främjande och förebyggande insatser under läsåret 2021–2022 .....	10
Undersöka .....	11
Kartläggningsmetoder: .....	11
Dokumentation .....	11
Utvärdering av kartläggningsmetoder och dokumentation under 21/22 .....	11
Analysera .....	12
Så här gör vi analyser .....	12
Utvärdering av analysen under 2021–2022 .....	12
Uppfölja och utvärdera .....	12
Uppföljning .....	12
Utvärdering .....	12
<b>DEL 2. Bies handlingsplan mot diskriminering och trakasserier .....</b>	<b>13</b>

Rutiner för att tidigt upptäcka trakasserier och kränkande behandling .....	13
Skolans/fritidshemmets åtgärder vid trakasserier och sexuella trakasserier .....	13
Hur ska barnet/eleven göra om hen känner sig trakasserad eller kränkt? .....	13
Hur ska personalen göra när den upptäcker trakasserier eller kränkningar? .....	14
Rutiner för att utreda och åtgärda när elev kränks av personal eller annan vuxen .....	14
Rutiner för uppföljning .....	14
Rutiner för dokumentation .....	15
Personal som elever och vårdnadshavare kan vända sig till: .....	15
Ansvarsförhållande .....	15
Anmälan Socialförvaltningen .....	15
Anmälan .....	15
Bilaga 1 Årshjul - Kvalitetsarbete .....	16
Övergripande årshjul - Bildningsförvaltningen .....	16
Bilaga 2 Ordningsregler för trygghet och studiero (gäller skolor) .....	17
Bilaga 3 Digitala mallar: .....	18
Dokumentering av det främjande/förebyggande arbetet .....	18
Uppföljning och utvärdering .....	18
Bilaga 4 Sexuella trakasserier och sexuellt våld .....	19
Vi använder .....	19
Så här ser vi till att barnen/eleverna kan få stöd .....	19
Bilaga 5 Definitioner .....	20
Kränkande behandling .....	20
Diskriminering .....	20
Trakasserier .....	20

## **Förebyggande/Främjande arbete**

Bildningsförvaltningen använder fyra steg i vårt förebyggande arbete för att hindra diskriminering, repressalier, trakasserier och sexuella trakasserier. Vi främjar arbetet med värdegrundsprinciperna (demokrati, jämställdhet och likabehandling). Vi bedriver ett aktivt arbete mot diskriminering och trakasserier för att vårt bemötande ska ske på ett likvärdigt sätt för alla barn – oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Vi arbetar förebyggande och främjande på ett generellt plan till exempel genom att göra en översyn av olika rutiner, riktlinjer och policydokument, men även av attityder och normer. Undersökningen ska göras utifrån samtliga diskrimineringsgrunder och på en övergripande nivå för att identifiera risker/hinder i verksamheten. Vi ska ha ett barnrättsperspektiv. (Barnrättslagen, 2020-01-01)

Om det trots detta arbete och förhållningssätt ändå sker sexuella trakasserier eller trakasserier med grund i någon/några av de andra diskrimineringsgrunderna har vi tydliga riktlinjer och rutiner för hur vi då ska göra. (Diskrimineringslagen, 2017-01-01)

Om någon känner sig kränkt av andra orsaker följer vi samma riktlinjer och rutiner enligt Skollagen, 6 kap, 6–11§.

## **Sex former av diskriminering**

Det finns olika former av diskriminering enligt lagen som vi ska arbeta förebyggande emot. De är

- direkt diskriminering
- indirekt diskriminering
- bristande tillgänglighet
- trakasserier
- sexuella trakasserier
- instruktioner att diskriminera

## **Riktlinjer mot trakasserier och sexuella trakasserier**

Utbildningsanordnarens åtgärder vid trakasserier och sexuella trakasserier är tydliga och finns både i digitalt format på webben och i en kommunikationsplattform samt i pappersformat i verksamheterna. Vår strävan ska vara att dessa riktlinjer och rutiner är väl kända hos all personal och hos alla elever och deras vårdnadshavare. Lagen innefattar dessutom ett starkt skydd mot repressalier.

## **Förbud mot repressalier**

Den som har anmält diskriminering eller har påtalat att en utbildningsanordnare bryter mot lagen (till exempel genom att inte arbeta förebyggande mot trakasserier) har ett lagskydd mot att bli bestaffad, det vill säga utsatt för repressalier. Skyddet gäller även när någon medverkat i en utredning enligt diskrimineringslagen eller avvisat eller fogat sig i trakasserier eller sexuella trakasserier. ([www.do.se](http://www.do.se))

Repressalier kan till exempel vara sämre betyg, trakasserier i undervisningen, hot om våld eller annan ogynnsam behandling.

## Grunduppgifter

### Verksamhetsformer som omfattas av planen

Förskolan

### Ansvariga för planen

- Rektor Josefine Johansson
- Bitr. rektor Dzevada Mujkic
- Likabehandlingsombud
- Förste förskollärare

### Planen gäller från

Datum: 2022-08-15

### Planen gäller till

Datum: 2023-08-14

### Övergripande policy

Det ska råda nolltolerans mot trakasserier, sexuella trakasserier och annan kränkande behandling i alla våra verksamheter.

### Barnens delaktighet

Vi ser barnen som medmänniskor och tror på det kompetenta barnet inte som individer som väntar på att bli vuxna- framtiden pågår NU.

### Personalens delaktighet

Vi har en Likabehandlingsplangrupp där vi har en representant från varje förskola. Vi ger förutsättningar för att implementera och utveckla likabehandlingsarbete/normkritiska arbetet.

### Vårdnadshavares delaktighet

I dagliga kontakten, Unikum, utvecklingssamtalet, inskolning, vårdnadshavarmöte, enkäter etc.

### Förankring av planen

Vid terminsstart på kompetensutvecklingsdagen i augusti 2022 presenteras Likabehandlingsplanen för arbetslagen utav förskolans likabehandlingsombud. Vid fördjupad reflektion har vi en stående punkt kring vårt prioriterade mål kopplat till Likabehandlingsplanen. Vi ger även utrymme till diskussion kring målen vid APT som vi har som stående punkt. På varje förskolans personalsida i Unikum lägger vi in en planering kopplad till Likabehandlingsplanen och vårt prioriterade mål där arbetet skall kontinuerligt följas upp och utvärderas. Vi följer Årshjulet för Likabehandlingsarbete.

## **Utvärdering**

### **Beskriv hur innevarande läsårs plan har utvärderats**

Vi har skapat en Likabehandlingsgrupp i syfte att utvärdera område Nord2 Likabehandlingsarbete. Likabehandlingsombud har sammanställt arbetet från den enskilda förskolan. Vi har haft avsatt tid på fördjupade reflektion för att få en större medvetenhet och delaktighet hos alla pedagoger.

.

### **Delaktiga i utvärderingen av innevarande läsårs plan**

Likabehandlingsombud, förste lärare, bitr. rektor och arbetslag

# Resultat av utvärderingen av planen för 2021–2022

## Mål för 2021–2022

**Kön:** Uppmuntra många olika gruppkonstellationer för att motverka könsindelningar. Vi ska arbeta för att ha ett öppet förhållningssätt och språkbruk för att inte förutsätta personens kön/könstillhörighet.

- **Könsöverskridande identitet eller uttryck:** Målet är att erbjuda barnen t.ex. litteratur, normkreativa dramaövningar, begrepp och lekar som belyser stjärn-, och regnbågsfamiljer. Vi ska bemöta personer förutsättningslöst.
- **Religion och annan trosuppfattning:** Utifrån mångkulturella almanacka uppmärksamma olika högtider.
- **Etnisk tillhörighet:** Målet är att erbjuda barnen föränderlig miljö med inspirerande lekmaterial. Böcker på olika språk då flera olika etniciteter finns representerade. Vi ska uppmärksamma de olika språk som finns i barnens omgivning och synliggöra att vi är en mångkulturell förskola.
- **Ålder:** Se alla barn som resurser. Arbeta för att vi utgår ifrån att barnen äger förskola, vi är där för dem. Fokusera och planera utbildningen utifrån barns intresse och lusten att lära inte åldern.

### Övergripande mål:

- Samtlig personal, förste förskollärare, rektor samt bitr. rektor ska under året tillsammans arbeta fram en fungerande organisation för arbetet med att levandegöra likabehandlingsarbetet samt implementera den planen för samtlig personal.

## Resultat av utvärderingen

Vi har medvetet startat upp en likabehandlingsgrupp som består av förstelärare, biträdande rektor och ombud från förskolorna för att hålla likabehandlingsarbete mer levande och att alla medarbetare är delaktiga i pågående arbete.

Syftet med gruppen är att träffas och identifiera hur arbetet med likabehandlingsarbetet fortgår och att tillsammans med alla medarbetare få igång ett mer systematiskt arbete med likabehandlingsarbetet och det normkritiska förhållningssättet.

Vi ser att litteratur som synliggör normer finns på alla förskolor och ses som ett bra verktyg tillsammans med barnen. Kön och åldern är vi mer trygga med och lite mer vana att arbeta med.

Vi ser också att många arbetar med likabehandling på olika sätt men för att kunna utveckla, följa upp, systematisera arbetet krävs att vi har ett mer medvetet och aktivt förhållningssätt som kräver kompetenshöjande insatser.



# Mål för 2022–2023

- Systematisera genom att dokumentera, följa upp och utveckla arbetet med Likabehandlingsplanen
- Diskrimineringsgrunderna synliggörs, och vi har fokus på:
  - Kränkning, diskriminering och trakasserier

## Uppföljning

Arbetet skall följas på APT, fördjupad reflektion

## Utvärdering

### Beskriv hur årets plan ska utvärderas

Under maj 2023 skall vi utvärdera planen. Likabehandlingsgruppen, bitr. rektor och förste förskollärare träffas och utvärderar/reflekterar målen.

### Ansvarig för att årets plan utvärderas

- Rektor Josefine Johansson
- Bitr. rektor Dzevada Mujkic
- Förstelärare
- Likabehandlingsombud

### Resultat av utvärderingen i maj 2022

Se sidan 8

# Del 1. Främjande och förebyggande insatser

## Åtgärda

### Mot diskriminering



Vi arbetar förebyggande genom observation och diskussioner med barn samt pedagogiska diskussioner i arbetslagen, barnenkäter samt enkäter till vårdnadshavare och pedagoger. Trygghetsvandringar, STELLA, utvecklingssamtal, uppföljningssamtal. Vi skall kontinuerligt analysera/utvärdera och dokumentera i Unikum. Vi arbetar utifrån ett gemensamt ställningstagande som visualiseras i en gemensam mall/metod.

### Mot trakasserier/kränkningar

Pedagogerna är lyhörda och befinner sig nära barnen i deras lek, har kännedom om otrygga platser som framkommit på b.la. trygghetsvandringar.

### Mot sexuella trakasserier

Vi har nolltolerans mot alla sexuella trakasserier och allt sexuellt våld. Vi jobbar med Stopp min Kropp.

### Utvärdering av främjande och förebyggande insatser under läsåret 2021–2022

Med att ge barnen verktyg Stopp-Min-Kropp har vi hjälpt barnen att förmedla sitt samtycke. Vi har även arbetat med normkritiska böcker och filmer. I samtal med barn och pedagoger har vi belyst värde- och diskrimineringsgrunder. Alla pedagoger är aktiva och medforskande med barnen samt behjälpliga vid konflikthantering. Vi arbetar med att vara en "bra kompis".

Vi har inte uppnått kontinuitet i vårt förebyggande likabehandlingsarbete. Vi har under läsåret bytt plattform för den pedagogiska dokumentationen vilket gjort att vi "tappat tråden", fokus har hamnat på annan dokumentation.

Vi upplever att vi pedagoger emellan inte alltid lyfter konstruktiv kritik kring kränkande behandling/ indirekt diskriminering (pedagog-barn, pedagog-pedagog, pedagog-vårdnadshavare).

## Undersöka

### Kartläggningsmetoder:

Vi kartlägger trygghet, trivsel, jämställdhet och likabehandling så här:

- Trygghetsvandringar
- Enkäter (barn, vårdnadshavare, pedagoger)
- Unikum – dokumentation (incidenter, analys, handlingsplan, uppföljning)
- Samtal/diskussioner vid fördjupad reflektion
- Ställningstagande i arbetssätt kring värdegrund som vi kommit fram till i Nord2

### Dokumentation

Dokumentation av arbetet för att främja likabehandling och för att identifiera risk för trakasserier, sexuella trakasserier och diskriminering sker kontinuerligt. Så här gör vi:

- Likabehandlingsplanering i Unikum
- Stella
- Resultat från trygghetsvandringar och enkäter

Händelser som upplevs vara **trakasseri**, **sexuellt trakasseri** eller en **kränkning**<sup>1</sup>, ska dokumenteras i det digitala systemet Stella Elev. Undantagsregler gäller för vikarier då en annan ordinarie personal får ansvara för att kartläggningen blir gjord.

Rapporteringen gäller incidenter av följande karaktär:

- trakasseri utifrån diskrimineringsgrunderna
- sexuella trakasserier
- kränkande behandling (inte kopplat till de skyddade diskrimineringsgrunderna)

[www.do.se](http://www.do.se)

### Utvärdering av kartläggningsmetoder och dokumentation under 21/22

- Vi behöver utveckla och systematisera våra kartläggningsmetoder och dokumentation.
- Vi har blivit bättre på att rapportera tillbud i Stella för att förebygga och följa upp. Vi behöver tydliggöra hur vi rapporterar in tillbud samt introducera ny personal i systemet.
- Vi har i arbetslagen tillsammans med rektor, biträdande rektor och förste förskollärare följt upp och diskuterat kring enkät-resultat som vi använder som underlag för att förebygga samt utveckla.
- Vi har genomfört trygghetsvandringar tillsammans med barnen som också används som underlag i utvärdering/analys av likabehandlingsplanen.

---

<sup>1</sup> Bilaga 5

## Analysera

### Så här gör vi analyser

Beskriv hur ni analyserar det främjande och förebyggande arbetet:

- Unikum – dokumentation av analys genom gemensamma reflektionstillfällen i olika forum
- Google drive - under likabehandlingsplansarbete Nord2 (2022–2023)
- Vi analyserar enkätresultaten och protokollen från trygghetsvandring

### Utvärdering av analysen under 2021–2022

Vi behöver göra förändringar och skapa en tydlighet i arbetet med likabehandlingsplanen. Vi upplever att det har funnits svårigheter i att analysera enskilt, vi ser potential och vinster i att hjälpas åt inom området för ökad delaktighet och likvärdighet. Vi ser ett behov av att systematisera enkätsvaren för att greppa det vi behöver utveckla/ förstärka samt kunna följa upp för att säkerställa att de insatserna vi har gör skillnad för barnen / vårdnadshavare/pedagoger.

## Uppfölja och utvärdera

### Uppföljning

Så här följer vi upp (på vilka sätt och med vilka) likabehandlingens mål och främjande arbete.

- Planering på Unikum
- Avsatt tid för Likabehandlingsgruppen
- Fördjupade reflektionstider
- APT
- Stella

### Utvärdering

Så här gör vi utvärderingen/utvärderingar (vilka metoder, vilka som deltar och när):

- Likabehandlingsgruppen träffas vårterminen och tar med sammanställningen från respektive förskola som
- Underlaget hämtar vi från Unikum
- Samtliga pedagoger
- Rektor/bitr. rektor
- Förste förskollärare

### Analys av hur uppföljning och utvärdering skett under året

# DEL 2. Bies handlingsplan mot diskriminering och trakasserier

## Rutiner för att tidigt upptäcka trakasserier och kränkande behandling

Enligt Diskrimineringsombudsmannen, DO, ska verksamheten ha rutiner som dels klargör hur verksamheten ska agera om diskriminering, trakasserier eller sexuella trakasserier påstås ha inträffat, dels anger vem den som anser sig trakasserad ska vända sig till och vem som ansvarar för att händelsen eller påståendena utreds.

Skollagen, 6 kap 10§: En lärare, förskollärare eller annan personal som får kännedom om att ett barn eller en elev 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 eller en elev 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.

## Skolans/fritidshemmets åtgärder vid trakasserier och sexuella trakasserier

När elev(-er) eller skolpersonal upptäcker eller utsätts för trakasserier eller sexuella trakasserier ska vi skyndsamt rapportera och behandla händelsen/händelserna enligt nedanstående rutiner.

En utredning kring kränkning ska alltid vara allsidig och neutral. Alla ska behandlas lika. När utredningen är klar drar den som gjort utredningen slutsatser och om man då ser att en kränkning skett ska detta kraftfullt markeras mot den som kränkt.

## Hur ska barnet/eleven göra om hen känner sig trakasserad eller kränkt?

- Eleven kan berätta för någon vuxen i verksamheten, t.ex. någon i trygghetsteamet, mentorn, skolsköterskan, kuratorn, rektorn eller någon annan vuxen. Eleven kan också berätta för vårdnadshavare som sedan kontaktar mentorn eller trygghetsteamet.
- Den personal som får kännedom om kränkningen eller trakasseriet ansvarar sedan för frågan. Vid allvarlig kränkning ska rektor omedelbart kontaktas för att kunna rapportera vidare till huvudmannen. Vid osäkerhet - ta kontakt med rektor/trygghetsteam för råd.
- Vid händelser där hot och våld förekommit - se separat handlingsplan, "Handlingsplan vid Hot och Våld". Denna finns publicerad på Ping Pong (Lärknuten) samt på [www.katrineholm.se](http://www.katrineholm.se)
- Kartläggning av händelse sker av den personal som enligt skolans rutiner äger frågan, till exempel genom samtal med berörda och kontakt med vårdnadshavare.

## Hur ska personalen göra när den upptäcker trakasserier eller kränkningar?

- Om barnet/eleven upplever att händelsen är en kränkning efter att utredning skett, ska det dokumenteras i det digitala incidentrapporteringssystemet LISA Elev. Undantagsregler gäller för vikarier då en annan ordinarie personal får ansvara för att kartläggningen blir gjord.
- Rektor informeras och är vid behov även delaktig i samtal.
- Samtal förs med den som är kränkt.
- Enskilda samtal med den/de som utfört kränkningen. Budskapet är att kränkningen omedelbart ska upphöra.
- Hemmen kontaktas. Undantagsregler gäller för vikarier då en annan ordinarie personal får ansvara för att vårdnadshavaren blir kontaktad.
- Trygghetsteamet kopplas in vid behov.
- Uppföljningssamtal sker med inblandade parter.
- Bildningsförvaltningens kontor tar kontinuerligt del av rapporteringen och rapporterar i sin tur m.

## Rutiner för att utreda och åtgärda när elev kränks av personal eller annan vuxen

- Den som får vetskap om att elev kränks/trakasseras av personal har skyldighet att **skyndsamt** anmäla detta till rektor.
- Rektor dokumenterar enligt särskilda rutiner.
- Rektor kontaktar **omedelbart** bildningsförvaltningen. Ärendet hanteras i fortsättningen av rektor tillsammans med förvaltningen. Om det är personal som ska utredas sker det tillsammans med personalavdelningen, i samverkan med berördas fackliga ombud, som involveras utifrån ärendets specifika omständigheter.

## Rutiner för uppföljning

Inom de närmaste veckorna hålls de inblandade under uppsikt. Nya samtal ska ske med alla inblandade för att kontrollera att kränkningarna/trakasserier upphört. Under tiden ska nedanstående göras:

- Skriva en handlingsplan/tidsplan för uppföljning och åtgärder.
- Analys av händelsen/händelserna utifrån diskrimineringsgrunderna – om det har skett en diskriminering, indirekt diskriminering, bristande tillgänglighet eller instruktioner att diskriminera.
- Analys av händelsen/händelserna – om det är trakasserier eller sexuella trakasserier.
- Analys av händelsen/händelserna. Om det är allvarligt hot och våld eller om det är repressalier behöver bildningsförvaltningen centralt kontaktas skyndsamt.

## Rutiner för dokumentation

Alla incidenter ska dokumenteras. I vår verksamhet är det rektor som är ytterst ansvarig för att så sker och att all personal känner till rutinerna. Om det är en elev som kränkt någon är det mentorn, den som tog emot händelsen eller någon i trygghetsteamet som dokumenterar. Om det är en personal som kränkt/trakasserat en elev är det rektor som dokumenterar.

- Dokumentation sker via det digitala incidentrapporteringsystemet LISA Elev. All analys, åtgärder och uppföljning sker där.
- Analys av de dokumenterade incidenterna görs kontinuerligt av trygghetsteamet/ EHT samt eventuellt andra utifrån skolenhetens organisation. Detta redovisas regelbundet till Bildningsnämnden samt av rektor en gång om året på Kvalitetsdialogen i mars. (Bilaga 1)
- När personal kränker elev gäller rutiner i särskild ordning. Dokumentation ska ske i personalakt.

## Personal som elever och vårdnadshavare kan vända sig till:

- Rektor Josefine Johansson ([josefine.johansson@katrineholm.se](mailto:josefine.johansson@katrineholm.se)) 0150 – 569 27
- Bitr. rektor Dzevada Mujkic([dzevada.mujkic@katrineholm.se](mailto:dzevada.mujkic@katrineholm.se)) 0150- 572 53

## Ansvarsförhållande

- Det är rektor som är ansvarig för det främjande arbetet mot diskriminering och trakasserier och sexuella trakasserier.
- Den som äger händelsen har det första ansvaret att dokumentera.
- Rektor ansvarar för utredning och åtgärder om någon personal är en av parterna.

## Anmälan Socialförvaltningen

All personal som arbetar inom bildningsförvaltningens verksamheter har skyldighet att anmäla till Socialförvaltningen minsta misstanke om att en elev far illa. Den som utsätter eleven kan vara vårdnadshavare eller andra personer som står barnet nära. Misstankar som anmäls kan handla om:

- Misskötsel och brist på omvårdnad
- Fysisk och psykisk misshandel
- Sexuellt utnyttjande
- Kvinnlig omskärelse

Då det gäller de tre sistnämnda brottsliga handlingarna informeras vårdnadshavarna **inte** i förväg<sup>2</sup> om att anmälan skett. Då det handlar om misskötsel och brist på omvårdnad informeras vårdnadshavarna att anmälan kommer att göras.

## Anmälan

<https://www.katrineholm.se/Halsa-stod-och-omsorg-/Barn-ungdom-och-familj/anmala-barn-som-far-illa/>

---

<sup>2</sup> Se "Handlingsplan vid hot och våld. För verksamhetsområde förskolan, grundskolan och gymnasieskolan i Katrineholms kommun", sid. 7, 8 samt bilaga 14.2 sid. 17

## Bilaga 1 Årshjul - Kvalitetsarbete

### Övergripande årshjul – Bildningsförvaltningen

Månad	Åtgärd
januari	uppföljning av läsårets likabehandlingsplan
februari/mars	kvalitetsenkät, trygghetsvandringar m.m.
mars/april	sammanställning, analys av enkäter/trygghetsvandringar, kvalitetsdialog
april/maj	utvärdering av årets likabehandlingsplan
maj/juni	ny likabehandlingsplan
juli	
augusti	förankring av läsårets likabehandlingsplan (personal, elever)
september	eventuella enkäter/trygghetsvandringar m.m.
oktober/november	uppföljning av läsårets likabehandlingsplan
december	



## **Bilaga 2 Ordningsregler för trygghet och studiero (gäller skolor)**

## Bilaga 3 Digitala mallar:

### Dokumentering av det främjande/förebyggande arbetet

Diskrimineringsgrund	Undersöka (Vad upptäcktes?)	Analys (Vad tror vi att det beror på?)	Åtgärd (Vad ska vi göra för att förbättra?)
Kön			
Könsöverskridande identitet eller uttryck			
Etnisk tillhörighet			
Religion eller annan trosuppfattning			
Funktionsnedsättning			
Sexuell läggning			
Ålder			
Annat			

### Uppföljning och utvärdering

Diskrimineringsgrund	Datum	Deltagande i utvärderingen	Uppföljning och utvärdering (Resultat av insatserna och hur vi går vidare)
Kön			
Könsöverskridande identitet eller uttryck			
Etnisk tillhörighet			
Religion eller annan trosuppfattning			
Funktionsnedsättning			
Sexuell läggning			
Ålder			
Annat			

## **Bilaga 4 Sexuella trakasserier och sexuellt våld**

Så här arbetar vår verksamhet mot alla sexuella trakasserier och allt sexuellt våld –från verbala kränkningar och trakasserier på internet – till tafsande och grövre övergrepp, som sexuellt tvång eller våldtäkt.

För att arbeta förebyggande och för att främja allas rätt till sin egen kropp gör vi följande:

### **Vi använder**

- Stopp min Kropp från Rädda Barnen
- Genom arbete med nära relationer

### **Så här ser vi till att barnen/eleverna kan få stöd**

## **Bilaga 5 Definitioner**

### **Kränkande behandling**

Elev utsätts av skolpersonal eller annan elev (utan koppling till diskrimineringsgrund)

När en elev blir kränkt av skolpersonal eller elev utan att kränkningen har en koppling till diskrimineringsgrunder är det fråga om kränkande behandling.

Systematiska kränkningar kallas för mobbning.

### **Diskriminering**

Elev utsätts av skolan (kopplat till diskrimineringsgrund)

När en elev missgynnas av skolan som institution, och detta har koppling till en diskrimineringsgrund, är det fråga om diskriminering.

### **Trakasserier**

Elev utsätts av skolpersonal eller annan elev (kopplat till diskrimineringsgrund).

När en elev blir kränkt av en annan elev och kränkningen har en koppling till en diskrimineringsgrund är det fråga om trakasserier.

<http://friends.luvit.se/LuvitPortal/plugins/agera-alltid/index.htm?courseid=5000>