

# Likabehandlings- plan

Plan mot diskriminering och kränkande  
behandling

Förskolan Berguven och Tjädern läsår 2022-2023



# Likabehandlingsplan

Förskolan Berguven och Tjädersns 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.....	7
Förankring av planen.....	7
Utvärdering.....	7
Beskriv hur innevarande läsårs plan har utvärderats.....	7
Delaktiga i utvärderingen av innevarande läsårs plan.....	7

### **Resultat av utvärderingen av planen för 2022-2023..... 8**

### **Mål för 2022-2023 ..... 9**

Uppföljning .....	9
Utvärdering.....	9
Beskriv hur årets plan ska utvärderas .....	9
Ansvarig för att årets plan utvärderas .....	9
Resultat av utvärderingen i maj 2022 .....	10

### **Del 1. Främjande och förebyggande insatser..... 11**

Åtgärda .....	11
Mot diskriminering .....	11
Mot trakasserier/kränkningar .....	11
Mot sexuella trakasserier .....	11
Utvärdering av främjande och förebyggande insatser under läsåret 2022-2023.....	11
Undersöka.....	12
Kartläggningsmetoder.....	12
Dokumentation .....	12
Utvärdering av kartläggningsmetoder och dokumentation under 22/23 .....	12
Analysera.....	13
Så här gör vi analyser .....	13
Utvärdering av analysen under 2022-2023 .....	13
Uppfölja och utvärdera .....	14
Uppföljning .....	14
Utvärdering.....	14
Analys av hur uppföljning och utvärdering skett under året .....	14

## **DEL 2. Förskolan Berguven och Tjäders handlingsplan mot diskriminering och trakasserier ..... 15**

Rutiner för att tidigt upptäcka trakasserier och kränkande behandling.....	15
Förskolans åtgärder vid trakasserier och sexuella trakasserier .....	15
Hur ska barnet göra om hen känner sig trakasserad eller kränkt?.....	15
Hur ska personalen göra när den upptäcker trakasserier eller kränkningar? .....	16
Rutiner för att utreda och åtgärda när barn kränks av personal eller annan vuxen .....	16
Rutiner för uppföljning .....	16
Rutiner för dokumentation .....	17
Personal som barn och vårdnadshavare kan vända sig till:.....	17
Ansvarsförhållande .....	17
Anmälan Socialförvaltningen .....	17
Bilaga 1 Årshjul - Kvalitetsarbete.....	19
Övergripande årshjul - Bildningsförvaltningen .....	19
Bilaga 2 Ordningsregler för trygghet och studiero (gäller skolor).....	20
Bilaga 3 Digitala mallar: .....	21
Dokumentering av det främjande/förebyggande arbetet.....	21
Uppföljning och utvärdering .....	21
Bilaga 4 Sexuella trakasserier och sexuellt våld.....	22
Vi använder .....	22
Så här ser vi till att barnen/eleverna kan få stöd.....	22
Bilaga 5 Definitioner .....	23
Kränkande behandling.....	23
Diskriminering.....	23
Trakasserier .....	23

## **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 bestraffad, 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

Förskola

### Ansvariga för planen

- Rektor Gunilla Borg

### 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

Beskriv hur barnen/eleverna är delaktiga i framtagandet av planen.

- Barnen görs medvetna om och delaktiga i trygghetsarbetet genom samtal utifrån situationer i den dagliga verksamheten.
- Pedagogerna genomför trygghetssamtal med barnen . Dokumentationerna utifrån dessa arbetar vi vidare med på olika sätt kopplat till trygghet på förskolan.
- Andra metoder finns också som intervjuer, enkäter med mera på de olika avdelningarna/förskolorna för att få barnen delaktiga.
- Rektor träffar även barnen löpande under pågående verksamhet och barnen uppmuntras att bjuda in rektor till samtal om angelägna ämnen.

### Personalens delaktighet

Beskriv hur personalen är delaktig i framtagandet av planen.

- Likabehandlingsombuden delger övrig personal arbetet som de genomför. Det ska förekomma fortlöpande diskussioner i personalgruppen kring värdegrundsfrågor i den dagliga verksamheten men även ibland på APT, kompetensutvecklingsdagar och andra gemensamma forum.
- Pedagogerna har trygghetssamtal med barnen utifrån gemensamma frågeställningar.
- Vi använder också vår dagordning under våra möten där det finns en återkommande punkt kring ombudens arbete och där kan likabehandlingsombuden informera kring detta område till sina kollegor. Varje medarbetare dokumenterar även kontinuerligt händelser som uppstår och som behöver diskuteras vidare kring.
- Vi använder oss även av STELLA systemet för att registrera uppkomna händelser.

### **Vårdnadshavares delaktighet**

Beskriv hur vårdnadshavarna är delaktiga.

- Vi berättar om Likabehandlingsplanen för vårdnadshavarna vid föräldramöte och inskolning.
- Vårdnadshavare ges möjlighet till delaktighet i den dagliga kontakten samt utvecklingssamtal.
- Vi delar även ut en "kort" -version av likabehandlingsplanen till alla vårdnadshavare.

### **Förankring av planen**

Likabehandlingsplanens innehåll förankras hos barnen genom olika tema/projekt arbeten, samtal och andra uttrycksformer.

Planen förankras hos personalen genom kontinuerliga samtal och diskussioner i olika gemensamma forum. Likabehandlingsombuden i område öst 1 träffas en gång/månad och planerar likabehandlingsarbetet. Ombuden introducerar förändringarna i likabehandlingsplanen varje augusti/september för sina kollegor och för vårdnadshavarna. Samtlig personal får en papperskopia av Likabehandlingsplanen som ska förvaras tillsammans med läroplanen.

### **Utvärdering**

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

- 

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

-

# Resultat av utvärderingen av planen för 2022-2023

Mål för 2022-2023

- 

Resultat av utvärderingen

Beskriv och analysera resultatet.

Gärna i punktform:

-



# Mål för 2022-2023

Våra mål för ett främjande av likabehandling som vi har fokus på under läsåret:

## **Mål för område Öst 1 är att arbeta för att barnen ska vara goda kamrater.**

- Vi önskar att ALLA barn ska behandla varandra med omtanke och respekt oavsett kön, etnicitet eller funktionsvariation.
- Vi önskar se att barnen spontant hjälper varandra.
- Vi möter alla med respekt, oavsett om ett barn är pojke, flicka eller hen.
- Vi samtalar med barnen både kring spontana saker som händer men även kring givna frågeställningar.
- Pedagogerna uppmärksammar när barnen hjälper varandra och tar emot hjälp från en kompis.
- Pedagogerna uppmärksammar barnen när de visar empati gentemot varandra.
- Alla pedagoger ska vara väl förtrogna med Likabehandlingsplanen och målen samt använda sig av dessa i den dagliga verksamheten.
- Vid gemensamma möten på förskolan ska samtal återkommande föras kring likabehandlingsarbetet.
- Vi skapar miljöer på förskolan som inbjuder till lekar tillsammans.

## **Uppföljning**

- Vi följer upp planen genom att följa Katrineholms Kommuns års-hjul kring arbetet samt i VISKA-mallen vid reflektion en gång per månad.

## **Utvärdering**

### **Beskriv hur årets plan ska utvärderas**

- Likabehandlingsarbetet utvärderas utifrån givna frågeställningar kopplade till likabehandlingsplanens olika delar. Utvärderingen görs arbetslagsvis i slutet av läsåret. Arbetslagen utgår ifrån det som finns dokumenterat på varje förskola genom att läsa igenom dokumentationer, månadsutvärderingen i reflektionsunderlaget, resultat från trygghetsvandringar, utvecklingssamtal med mera. Därefter sammanställer likabehandlingsombuden de olika utvärderingarna i planen och delger rektor sammanställningen.

### **Ansvarig för att årets plan utvärderas**

- Rektor Gunilla Borg

- Likabehandlingsombuden

### **Resultat av utvärderingen i maj 2022**

- Vi har sett att målet var lätt att ta till sig och arbeta efter oavsett ålder på barn. Då vi haft samma mål under några år ser vi att målet är känt bland pedagogerna.
- Det har också varit lätt att se en progression i arbetet med barnen beroende på hur gamla de är.
- Vi vill ha detta mål kvar nästa år också, men då fördjupa och förtydliga arbetet lite.
- Vi ser att vi kan fortsätta att använda oss av enkäten till VISKA som underlag till vårt arbete. Svaren kan fungera som ett underlag till utvecklingssamtal och även som en kartläggningsmetod i likabehandlingsarbetet.
- Den återkommande uppföljningen på reflektionstiden kring likabehandlingsmålet har gjort att målet aktualiserats löpande under hela året. Vi ser att detta varit positivt och kommer att fortsätta och vidareutveckla detta i vårt kvalitetsarbete.
- Vi behöver se över våra övriga kartläggningsmetoder och förbättra dessa.
- Vi ser att vi måste arbeta med vårt förhållningssätt och vår värdegrund. Vi ser att när vi bemöter barnen på liknande sätt så blir också resultatet bättre. Värdegrundsdiskussioner måste därför finnas på agendan nästa år.

# Del 1. Främjande och förebyggande insatser

## Åtgärda



### Mot diskriminering

- Föra samtal om allas lika värde.

### Mot trakasserier/kränkningar

- Kontinuerliga diskussioner med barnen om känslor/empati och hur man är en bra vän, specifikt vid enskilda händelser.
- Vi ger barnen positiv feedback när vi uppmärksammar att de hjälper och bryr sig om varandra.
- Personalen fördelar sig i barngruppen och deltar aktivt.

### Mot sexuella trakasserier

- Stopp min kropp, material från Rädda barnen eller Okej med dig.
- Dialog i personalgruppen om förhållningssätt och hur vi gör om något inträffar.

## Utvärdering av främjande och förebyggande insatser under läsåret 2022-2023

## Undersöka

### Kartläggningsmetoder:

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

- VISKA-enkäten
- Trygghetsvandringar som personalen genomför
- Vecko- och Månadsreflektion
- Samtal med vårdnadshavare
- Trygghetsamtal med det enskilda barnet samt även i grupp

### 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:

- STELLA elev
- Dokumentation av olika slag
- Protokoll från möten (ombudsmöten och personalmöten)

Händelser som upplevs vara **trakasseri**, **sexuell 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 22/23

---

<sup>1</sup> Bilaga 5

## Analysera

### Så här gör vi analyser

- Vi analyserar den statistik vi har tillgång till i likabehandlingsgruppen, på storreflektionerna och i utvecklingsgruppen.
- Vi använder oss av våra kartläggningsmetoder och diskuterar resultatet. Kan vi se en obalans, tänkbar diskriminering eller risk för kränkningar i verksamheten? Vi tittar på resultatet och diskuterar hur vi ska arbeta vidare. Behöver vi göra förändringar i vår utbildning och vilka förändringar är i så fall de bästa?

### Utvärdering av analysen under 2022-2023

## Uppfölja och utvärdera

### Uppföljning

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

- Målet följs upp varje månad på storreflektionerna.

### Utvärdering

Så här gör vi utvärderingen/utvärderingar:

- Storreflektioner
- Förskolemöten
- Likabehandlingsombudsmöten
- Likabehandlingsarbetet utvärderas utifrån givna frågeställningar kopplade till likabehandlingsplanens olika delar. Utvärderingen görs arbetslagsvis i slutet av läsåret. Arbetslagen utgår ifrån det som finns dokumenterat på varje förskola genom att läsa igenom dokumentationer, månadsutvärderingen i reflektionsunderlaget, resultat från trygghetsvandringar, utvecklingssamtal med mera.
- Likabehandlingsombuden sammanställer de olika utvärderingarna i planen och delger rektor sammanställningen.

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

# DEL 2. Förskolan Berguven och Tjäderns 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.

## **Förskolans åtgärder vid trakasserier och sexuella trakasserier**

När barn eller förskolepersonal 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 göra om hen känner sig trakasserad eller kränkt?**

- Barnet kan berätta för någon vuxen i verksamheten, t.ex. någon av pedagogerna på förskolan, mentorn, rektorn eller någon annan vuxen. Barnet kan också berätta för vårdnadshavare som sedan kontaktar mentorn eller rektorn.

- 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 Lärknuten samt på [www.katrineholm.se](http://www.katrineholm.se)
- Kartläggning av händelse sker av den personal som enligt förskolans 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 upplever att händelsen är en kränkning efter att utredning skett, ska det dokumenteras i det digitala incidentrapporteringssystemet STELLA 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 barn kränks av personal eller annan vuxen

- Den som får vetskap om att barn 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 incidentrapporteringssystemet STELLA 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 barn gäller rutiner i särskild ordning. Dokumentation ska ske i personalakt.

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

- Gunilla Borg, rektor (gunilla.borg@katrineholm.se) 0150 – 57265
- Pedagogerna på förskolan.

## 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 misshandling 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**

- 

### **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>