

# Likabehandlings- plan

Plan mot diskriminering och kränkande  
behandling

Näverstugan läsår 2022–2023



# Likabehandlingsplan

Näverstugans 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/Elevernas 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

### **Resultat av utvärderingen av planen för 2021-2022..... 8**

### **Mål för 2022-2023 ..... 9**

Uppföljning .....	9
Utvärdering.....	9
Beskriv hur årets plan ska utvärderas .....	9
Ansvarig för att årets plan utvärderas .....	9

### **Del 1. Främjande och förebyggande insatser ..... 10**

Åtgärda.....	10
Mot diskriminering, trakasserier/kränkningar och sexuella trakasserier .....	10
Utvärdering av främjande och förebyggande insatser under läsåret 2022-2023 .....	10
Undersöka.....	11
Kartläggningsmetoder.....	11
Dokumentation .....	11
Utvärdering av kartläggningsmetoder och dokumentation under 22/23 .....	11
Analysera.....	12
Så här gör vi analyser .....	12
Utvärdering av analysen under 2022-2023 .....	12
Uppfölja och utvärdera.....	13
Uppföljning .....	13
Utvärdering.....	13
Analys av hur uppföljning och utvärdering skett under året .....	13

### **DEL 2. Näverstugans handlingsplan mot diskriminering och trakasserier ..... 14**

Rutiner för att tidigt upptäcka trakasserier och kränkande behandling.....	14
Förskolans åtgärder vid trakasserier och sexuella trakasserier .....	14
Hur ska barnet/eleven göra om hen känner sig trakasserad eller kränkt? .....	14
Hur ska personalen göra när den upptäcker trakasserier eller kränkningar? .....	15
Rutiner för att utreda och åtgärda när elev kränks av personal eller annan vuxen .....	15
Rutiner för uppföljning .....	15
Rutiner för dokumentation .....	16
Personal som barn/elever och vårdnadshavare kan vända sig till: .....	16
Ansvarsförhållande .....	16
Anmälan Socialförvaltningen .....	16
Anmälan .....	17
Bilaga 1 Årshjul - Kvalitetsarbete.....	18
Övergripande årshjul – Bildningsförvaltningen .....	18
Bilaga 2 Digitala mallar: .....	19
Dokumentering av det främjande/förebyggande arbetet.....	19
Uppföljning och utvärdering .....	19
Bilaga 3 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 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 Lena Brohede

### 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/Elevernas 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. Varje år genomförs intervjuer med barnen utifrån ålder och mognad, som belyser deras tankar kring trygghet på förskolan
- Barn över 3 år svarar på VISKA enkät

### Personalens delaktighet

Beskriv hur personalen är delaktig i framtagandet av planen.

- Genom utvärdering av tidigare plan och framtagande av nya mål. Det förekommer fortlöpande diskussioner i personalgruppen kring värdegrundsfrågor i den dagliga verksamheten men även på förskolemöten, kompetensutvecklingsdagar och andra gemensamma forum
- Enkäter och andra undersökningar.

### Vårdnadshavares delaktighet

Beskriv hur vårdnadshavarna är delaktiga.

- Vårdnadshavarna är delaktiga genom enkätundersökningar, introduktionssamtal, utvecklingssamtal och föräldramöten.

### Förankring av planen

- Likabehandlingsplanens innehåll förankras hos barnen genom olika tema och projektarbeten, samtal och andra uttrycksformer. Planen förankras hos personalen genom utvärdering och framtagande av ny plan, kontinuerliga samtal och diskussioner i olika gemensamma forum. Planen förankras hos vh genom introduktionssamtal och att den är synlig i tamburen på förskolan.

## **Utvärdering**

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

- Var fjärde vecka träffas pedagogerna för att reflektera, dokumentera och analysera arbetet kring sitt uppsatta mål. De använder sig av reflektioner/observationer och samtal samt processreflektionen i UNIKUM.
- För att få kollegornas stöd i arbetet men även för att sprida det normkritiska arbetet till varandra (kollegialt lärande) diskuterar vi olika dilemman på förskolemöten under 2022-2023.
- Rektor diskuterar med varje medarbetare på läsårets medarbetarsamtal samt lönesamtal kring pågående jämställdhetsarbete.
- Barn, vårdnadshavare och pedagoger genomför varje år en Trygghetsenkät (ViSKA) som följs upp under våren 2022 i arbetslag och på ett förskolemöte.

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

- Alla pedagoger på förskolan
- Enkäter – vh, barn och personal

# Resultat av utvärderingen av planen för 2021-2022

## Mål för 2021-2022

- Bryta normer kring diskrimineringsgrund *Etniskt tillhörighet och funktionsnedsättning* för att ge alla barn likvärdiga möjligheter på förskolan.

## Resultat av utvärderingen

Beskriv och analysera resultatet.

Vi ser att vår kompetens som vi byggde upp genom den NPF utbildning vi fick har lagt en grund för vårt förhållningssätt och förståelse i att bemöta alla barn på ett likvärdigt sätt oavsett diskrimineringsgrund. Vi har en större förståelse runt barns olika behov. Genom att använda Tydliggörande pedagogik (teckenstöd och bilder) ger vi alla barn förutsättningar till utveckling och lärande. Vi har pedagoger med annat modersmål som gör att vi kan överbrygga språkbarriärer. Genom läsprogrammet har vi skapat ett utökat intresse för böcker och läsning bland vårdnadshavare och oss pedagoger. Vi har fortsatt med utlåning av böcker efter projektets slut. Vi uppmanar våra vårdnadshavare att använda sig av Pollyglutt. För att uppmärksamma olika kulturer och etniska bakgrunder köptes en almanacka in som synliggör olika traditioner. Denna var inte som förskolan förväntade sig utan svårarbetad. Vi ser att vi har de olika diskrimineringsgrunderna ständigt aktuella genom vårt vardagliga normkritiska arbete med barnen.

Vi behöver ta vidare hur vi kan stödja barnen i konflikthantering och möjlighet att utveckla empati, ta hänsyn, lyssna och respektera varandra.



# Mål för 2022-2023

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

- Pedagogerna i Förskolan ska ge barnen möjlighet och verktyg att utveckla sin förmåga till empati och omtanke om andra genom att uppmuntra och stärka barnens medkänsla och inlevelse i andra människors situation.

## Uppföljning

Beskriv hur och när ni ska följa upp det främjande arbetet under läsåret.

- Var fjärde vecka träffas pedagogerna för att reflektera, dokumentera och analysera arbetet kring sitt uppsatta mål. Vi använder oss av vår dokumentation samt reflektioner och samtal.
- För att få kollegornas stöd i arbetet men även för att sprida det normkritiska arbetet till varandra (kollegialt lärande) diskuterar vi på förskolemöten under 2022-2023.
- Skattning av hur väl målen är uppfyllda görs på kompetensutvecklingsdagar.
- Genom medarbetarundersökningar och enkäter i VISKA.
- Rektor tillsammans med arbetslagen följer upp om och hur förskolans fokuserade arbete gällande värdegrundsfrågor haft för genomslag i verksamheten.
- Rektor diskuterar med varje medarbetare på läsårets medarbetarsamtal kring pågående jämställdhetsarbete

## Utvärdering

### Beskriv hur årets plan ska utvärderas

Ange metod och tidsplan.

- En större utvärdering och uppföljning genomförs på våren 2023 av de åtgärder som vi bestämt.
- Blev det någon förändring – och i så fall hur och vad? Detta kommer att ligga till grund för nästa kartläggning.
- Uppföljningar sker på kompetensutvecklingsdagar samt på varje avdelnings reflektionsmöten.
- Utifrån förra årets resultat av observationer, trygghetsvandringar och enkäter arbetas årets Likabehandlingsplan fram. Hänsyn tas till utvecklingsområden som framkommer ur sammanställningen samt våra VISKA enkäter.

### Ansvarig för att årets plan utvärderas

- Rektor Lena Brohede

# Del 1. Främjande och förebyggande insatser

## Åtgärda



### **Mot diskriminering, trakasserier/kränkningar och sexuella trakasserier**

- Samarbete med skolverket genom samverkan bästa förskola där vi arbetar med likvärdiga förutsättningar för alla barn i utbildning och undervisning.
- Vi tar vara på allas kompetenser på förskolan
- Hålla NPF utbildningen aktuell och levande
- Använda oss av rekvisita (drama, litteratur och riktade värdegrundsmaterial) och bildstöd i undervisningen för att skapa likvärdiga förutsättningar för alla barn
- Prata om allas lika värde
- Utbildning i Teckenstöd
- Fördjupade diskussioner gällande kränkning, respekt och dilemman på förskolemöten.

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

## Undersöka

### Kartläggningsmetoder:

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

- Trygghetsvandringarna/observationer
- Samtal med vårdnadshavare samt observation/reflektion runt barns mående och trygghet.
- Barnintervjuer/enkäter med barn 3-6 år. Material med tecknade ansikten för olika känslor.
- Processreflektion i UNIKUM

### 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:

- Observationer
- Enkäter till barn, personal och vårdnadshavare
- Pedagogiska reflektioner och diskussionsforum (processreflektionen) i UNIKUM
- Daglig dialog med barnen
- Utvecklingssamtal/uppföljningssamtal

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

Beskriv hur ni analyserar det främjande och förebyggande arbetet:

Varje avdelning/arbetslag diskuterar utifrån frågeställningar kring vilka normer som förskolan har och om och hur vi kan förändra dem. Vi diskuterar även om miljön är jämställd eller inte och om det finns några risker i miljön utifrån diskrimineringsgrunderna. Vi diskuterar allas lika värde, hur vi kan stötta barnen i konflikthantering och inlevelse i andra människors situation. Utifrån våra diskussioner kommer varje avdelning/arbetslag fram till ett mål som vi ska följa upp, undersöka, utveckla och analysera under 2022/2023. Vi använder nedanstående sätt för att analysera och dokumentera i vårt dagliga arbete.

- Samtal och observationer med barnen
- Pedagogiska reflektioner och diskussioner (processreflektionen)
- ViSKA, vårt systematiska kvalitetsarbete
- Utvecklingssamtal/uppföljningssamtal

### 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.

(Gärna i punktform)

- Var fjärde vecka träffas pedagogerna för att reflektera, dokumentera och analysera arbetet kring sitt uppsatta mål. Vi använder oss av vår dokumentation samt reflektioner och samtal.
- För att få kollegornas stöd i arbetet men även för att sprida det normkritiska arbetet till varandra (kollegialt lärande) diskuterar vi på förskolemöten under 2022/2023.
- Skattning av hur väl målen är uppfyllda görs på kompetensutvecklingsdagar.
- Genom medarbetarundersökningar och enkäter i VISKA.
- Rektor tillsammans med arbetslag följer upp om och hur förskolans fokuserade arbete gällande värdegrundsfrågor haft för genomslag i verksamheten.
- Rektor diskuterar med varje medarbetare på läsårets medarbetarsamtal kring pågående jämställdhetsarbete

### Utvärdering

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

- En större utvärdering och uppföljning genomförs på våren 2023 av de åtgärder som vi bestämt.
- Blev det någon förändring – och i så fall hur och vad? Detta kommer att ligga till grund för nästa kartläggning.
- Uppföljningar sker på kompetensutvecklingsdagar samt på varje avdelnings reflektionsmöten.
- Utifrån förra årets resultat av observationer, trygghetsvandringar och enkäter arbetas årets Likabehandlingsplan fram. Hänsyn tas till utvecklingsområden som framkommer ur sammanställningen samt våra VISKA enkäter.

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

# DEL 2. Näverstugans handlingsplan mot diskriminering och trakasserier

## Rutiner för att tidigt upptäcka trakasserier och kränkande behandling

Enligt Diskrimineringsombudsmannen, DO, ska verksamheten ha rutiner som dels klagör 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 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 incidentrapporteringssystemet 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 barn/elever och vårdnadshavare kan vända sig till:

- Lena Brohede, rektor [lena.brohede2@katrineholm.se](mailto:lena.brohede2@katrineholm.se) 0150 – 573 59

## 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 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 3 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>